

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



nr 1

Styczeń

1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

PRZEGŁAD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 1

Warszawa, 20 stycznia 1954 r.

ROK VI

PARĘ tygodni dzieli nas od II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Przesunięcie terminu Zjazdu daje nam możliwość dalszego rozwinięcia współzawodnictwa przedzjazdowego, dalszego wzmożenia aktywności społecznej mas pracujących.

W odpowiedzi na wskazania IX Plenum KC PZPR i ku uczczeniu II Zjazdu Partii załogi tysięcy zakładów pracy podjęły współzawodnictwo o przyspieszenie realizacji programu wzrostu stopy życiowej ludności pracującej.

W tym ogólnonarodowym ruchu współzawodnictwa przejawiała się szczególnie wydatnie twórcza inicjatywa robotników. Tak wielka liczba nowych metod pracy wprowadzonych do produkcji przez robotników — to charakterystyczny objaw świadczący o nieustannym rozwoju ruchu współzawodnictwa i jego głębokim wpływie na podnoszenie aktywności społecznej mas pracujących.

Ten pomyślny objaw powinniśmy wykorzystać dla tym sprawniejszego zorganizowania współzawodnictwa, aby dzień II Zjazdu Partii zastał nas — związkowców z poważnym, konkretnym dorobkiem w dziele realizacji programu wysuniętego przez IX Plenum KC PZPR.

Prowadzimy współzawodnictwo w określonych celach, które wynikają z założeń kolejnych etapów budownictwa socjalistycznego. Na obecnym etapie hasłem jest walka o przyspieszenie wzrostu dobrobytu ludności pracującej przez podniesienie poziomu produkcji rolnej, rozszerzenie przemysłu artykułów masowego spożycia i przez wygospodarowanie dodatkowych środków potrzebnych na nowe inwestycje komunalne i społeczne oraz na szersze zaspokajanie bytowych potrzeb ludzi pracy.

Zadaniem ogniw związkowych jest zatem powiązanie współzawodnictwa przedzjazdowego z naszymi zadaniami w zakresie łączności fabryki z wsią; współzawodnictwo to powinno przyczynić się do szybszego rozszerzenia produkcji przemysłu obsługującego rolnictwo i zaopatrującego ludność w artykuły masowego spożycia; powinno uwzględniać w równej mierze zagadnienia produkcyjne jak i potrzeby bytowe człowieka pracy.

Wykorzystajmy okres dzielący nas od II Zjazdu Partii dla naprawienia błędów organizacyjnych, które w niektórych ogniwach związkowych wystąpiły w prowadzeniu współzawodnictwa.

Oprzyjmy naszą działalność organizacyjną na społecznej aktywności szerokich rzesz członkowskich, gdyż tylko oparcie o masy pozwoli związkom zawodowym — masowej organizacji klasy robotniczej na wypełnienie jej wielkich zadań.

U progu nowego roku



WESZLISMY w nowy rok 1954 — piąty rok naszej 6-latk. Mamy za sobą rok, który był okresem dalszego wzrostu sił obozu postępu i pokoju na świecie, okresem nowych wielkich osiągnięć we wszystkich dziedzinach budownictwa socjalistycznego, rokiem dalszego postępu w podnoszeniu dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego ludzi pracy.

Rok ten, to okres dalszego umocnienia jedności międzynarodowego ruchu robotniczego, rok wielkich bojowych akcji klasy robotniczej w krajach kapitalistycznych, rok nowych poważnych zwycięstw w walce z polityką nędzy i przygotowań wojennych, prowadzoną przez wielkie monopole i podległe im rządy.

Naród polski, stanowiący mocne ogniwo światowego obozu pokoju, wkracza w nowy rok, pełen słusznej i uzasadnionej dumy z odniesionych w roku ubiegłym zwycięstw, będących wynikiem poświęcenia i ofiarności, gorącego patriotyzmu i pogłębienia świadomości społecznej najszerzszych mas pracujących.

Realizacja planu państwowego za pierwsze trzy kwartały br. ze znacznymi nadwyżkami oraz przedterminowe wykonanie planów rocznych przez przemysł węglowy, hutniczy, lekki i cały szereg innych ważnych gałęzi naszej gospodarki narodowej, uruchomienie i oddanie do produkcji szeregu nowych wielkich obiektów przemysłowych i energetycznych, globalny wzrost produkcji przemysłowej o 115% w stosunku do roku 1949 — oto realne mierniki tych wielkich sukcesów, odniesionych przez klasę robotniczą w roku ubiegłym.

Osiągnięcia te stały się możliwe dzięki wszechstronnej, braterskiej pomocy Związku Radzieckiego, oraz dzięki zacieśniającej się nieustannie współpracy ekonomicznej z pozostałymi krajami obozu socjalistycznego, stały się one możliwe dzięki dalszemu rozwojowi socjalistycznego współzawodnictwa pracy, dzięki stałemu unowocześnianiu techniki produkcji, usprawnianiu organizacji pracy, a co za tym idzie, dzięki nieustannemu wzrostowi wydajności pracy.

W WALCE o osiągnięcia produkcyjne w roku 1953, o przezwyciężenie szeregu znacznych trudności, które zaważyły na niewykonaniu planu za rok poprzedni, jak również o przełamanie różnorodnych wyjątków ciężących na ruchu współzawodnictwa socjalistycznego, brały aktywny udział związki zawodowe, które, kierując się wskazaniem partii, podjęły z początkiem ubiegłego roku wzmoczoną walkę o produkcję, zapoczątkowując systematyczne współzawodnictwo długookresowe, połączone z comiesięcznym ocenianiem i pogłębianiem zobowiązań w grupach związkowych.

Przyjęcie tej zasady przez większość organizacji związkowych w zakładach pracy pozwoliło na ścisłe powiązanie współzawodnictwa z planem produkcyjnym oraz na znaczne przezwyciężenie niezdrowych i niezgodnych z duchem współzawodnictwa socjalistycznego wypać, polegających na odgórnym narzucaniu zobowiązań drogą administracyjną bez wiązania ich ze zdrową inicjatywą, rodzącą się w grupach związkowych.

Na gruncie świadomego socjalistycznego stosunku do pracy zrodziły się w roku ubiegłym nowe, cenne formy inicjatywy robotniczej, zmierzające do usprawnienia produkcji i podniesienia jej jakości.

Szczególnie cenne było tu zapoczątkowane przez tow. W. Saja z FSC Starachowice współzawodnictwo o bezbrakową produkcję pod hasłem „ja nie wypuszczę braku”. Metoda tow. Saja przeszczepiona na inne gałęzie produkcji i twórczo rozwinięta dała początek innym cennym inicjatywom. We włóknie podjęła je tow. Wanda Sygdziak tworząc tzw. „piony bezbrakowe”, obejmujące cały zespół operacji przędzalni z uwzględnieniem kontroli międzyoperacyjnej.

Obok tego rozwinęło się szereg innych form współzawodnictwa.

Majster Morawski w Zakładach Marchlewskiego zainicjował współzawodnictwo pod hasłem „ani jednego robotnika w mojej brygadzie nie wykonującego normy”, tow. Kaniewski — kierownik budowy w woj. rzeszowskim podjął inicjatywę pełnego uzespółowienia robót na jego budowie, tow. Klaja — pracownik krakowskiego „Kabla” zainicjował system oszczędzania na każdej operacji przez cały cykl produkcyjny.

Przykłady te i cały szereg innych, których nie sposób tu wyliczyć, świadczą o istnieniu poważnych, niewykorzystanych dotychczas rezerw we wszystkich gałęziach naszej gospodarki narodowej. Podchwycenie i szerokie upowszechnienie tej cennej inicjatywy stanowi jeden z istotnych obowiązków związków zawodowych w walce o realizację zadań dwu ostatnich lat planu 6-letniego, nakreślonych przez IX Plenum KC PZPR.

Trzeba jednak, powiedzieć, że niejednokrotnie nasze organizacje związkowe nie nadążały w roku ubiegłym za tą oddolną, zrodzoną w masach inicjatywą.

Tak było między innymi z upowszechnianiem skrawania szybkościowego przy użyciu noża Kolesowa w zakładach przemysłu maszynowego, tak było z niedostatecznym upowszechnianiem a nawet często zanikiem w niektórych zakładach stosowania metody Zandarowej, z metodą oszczędzania kompleksowego i in.

Czemu należy przypisać te nierazkie dziś jeszcze zjawiska w ruchu współzawodnictwa?

Przypisać je należy w dalszym ciągu niedostatecznej pracy masowo-politycznej, rozwijanej wokół współzawodnictwa socjalistycznego przez organizacje związkowe w zakładach pracy.

Ten formalizm istnieje wszędzie tam, gdzie współzawodnictwo nie jest wynikiem zrozumienia istoty naszej linii rozwojowej, istoty walki toczącej się między siłami postępu i pokoju, a ciemnymi siłami wojny i wsteczności, reprezentowanymi przez ustrój kapitalistyczny.

WIDZIMY na przykładzie potężnego podniesienia fali współzawodnictwa, jakie rozgorzało w zakładach pracy całego kraju po IX Plenum KC PZPR, dla uczczenia II Zjazdu Partii, że tam, gdzie współzawodnictwo połączone jest z dogłębną pracą polityczną, gdzie towarzyszy mu wzrost aktywności politycznej, gdzie oparte jest ono na świadomej woli mas, tam przynosi ono potężny wzrost sił twórczych narodu.

Dwa miliony metrów tkanin ponad plan uzyskane i czynię przedzjazdowym przez zakłady im. Marchlewskiego, 26 wagonów osobowych, wykonanych ponadplanowo przez załogę ZISPO, 15 tys. ton dodatkowej surowki wyprodukowane przez załogę huty Szczecin, około 300 tys. ton węgla uzyskane dodatkowo w roku ub. przez załogi Jaworznicko-Mikulowskiego Zjednoczenia Przem. Węglowego — oto niektóre przykłady wyników uzyskanych w czynię przedzjazdowym naszych załóg.

Jaki stąd dla nas wnioski na rok bieżący?

Wniosek może być tylko jeden — jeszcze głębiej pójść w masę z wielkim programem działania, przedstawionym narodowi przez IX Plenum Partii, uczynić realizację wielkich założeń programowych naszej partii, zmierzających do szybszego podniesienia stopy życiowej mas pracujących w mieście i na wsi, przedmiotem świadomego wysiłku i napiętej walki w każdym zakładzie pracy i przedsiębiorstwie przy każdym warsztacie, na każdym stanowisku roboczym.

IX Plenum i tezy zjazdowe przepojone są głęboką troską o człowieka pracy, o zapewnienie mu coraz lepszych warunków życia.

Obok programu podwyższenia realnych dochodów ludności pracującej o 15% w ciągu najbliższych 2 lat, tezy zakładają dalszy, bardzo poważny wzrost nakładów państwa na budownictwo socjalne i mieszkaniowe, na akcje remontów mieszkań pracowniczych, na urządzenia komunalne, rozwój sieci handlu uspołecznionego oraz na dalszą rozbudowę urządzeń kulturalnych.

Mając na uwadze te założenia, podyktowane dążeniem do coraz pełniejszego zaspokajania potrzeb człowieka pracy, pamiętać musimy o dwóch zasadniczych sprawach: o słowach towarzysza Bieruta, wypowiedzianych na IX Plenum, że „szybsze podniesienie stopy życiowej trzeba wywalczyć i wypracować“ oraz o konieczności rozumnego, jak najbardziej celowego gospodarowania tymi ogromnymi środkami materialnymi, jakie państwo przeznaczają na poprawę warunków socjalno-bytowych ludności pracującej.

IX Plenum wskazało, w jakich kierunkach powinna się rozwijać w roku bieżącym, nasza walka o produkcję. Tezy określają dokładnie zadania wzrostu wydajności pracy w ciągu najbliższych 2 lat o 16% w przemyśle, 17% w budownictwie, ponad 20% w PGR-ach.

Równocześnie tezy mówią o konieczności dokonania gruntownego przełomu w dziedzinie obniżki kosztów w całej gospodarce narodowej i zakładają obniżenie kosztów własnych produkcji co najmniej o 7%, co łączy się z zadaniem obniżenia zużycia materiałowego i bezwzględnego zwalczania brakoróbstwa, przynoszącego naszej gospodarce wielomilionowe straty.

Nie należy przy tym zapominać, że problem walki z brakoróbstwem wiąże się jak najściślej ze sprawą podniesienia poziomu życiowego ludności drogą zaopatrywania jej w towary wysokiej jakości, trwale i starannie wykonane.

Oznacza to dla naszego aktywu związkowego konieczność skoncentrowania uwagi nie tylko na realizacji planów ilościowych, ale na wykonawstwie planów we wszystkich wskazaniach i asortymentach, przy szczególnym zaostrzeniu walki z brakoróbstwem i z przekraczaniem planów finansowych. W tym też kierunku rozwijać będziemy ze szczególną siłą współzawodnictwo socjalistyczne, upowszechniając szeroko każdy

cenny przejaw inicjatywy pracowniczej i korzystając z doświadczeń tych zakładów, które już obecnie, w ramach realizacji czynu zjazdowego mogą się poszczycić dobrymi wynikami w zwalczaniu brakoróbstwa i w obniżaniu kosztów własnych jak np. kop. „Stalinogród“, która w roku ubiegłym obniżyła koszty własne o 5 mln. zł.

IX Plenum wskazuje nam jasną drogę w jaki sposób zagadnienia walki o produkcję łączyć się muszą nierozdzielnie w praktyce naszej działalności związkowej z wszechstronną, wnikliwą, serdeczną, wolną od biurokratycznej sztywności troską o człowieka pracy, o coraz pełniejsze zaspokajanie jego potrzeb materialnych i kulturalnych.

Rok ubiegły stał pod znakiem doniosłych decyzji partii i rządu, zmierzających do zabezpieczenia systematycznego wzrostu stopy życiowej.

Taka była intencja podjętej u progu 1953 roku uchwały Rządu z dnia 3 stycznia, taki jest podstawowy kierunek tez zjazdowych, taki jest realny wynik uchwały Rady Ministrów z dnia 14 listopada, przynoszący ludności pracującej 5,4 mld zł oszczędności w skali rocznej.

Założone na dwa lata najbliższe w tezach zjazdowych wskaźniki dalszego wzrostu stopy życiowej stawiają przed związkami zawodowymi odpowiedzialny obowiązek czuwania, by środki te były wykorzystane zgodnie z ich przeznaczeniem, by realizowane były nakłady inwestycyjne na cele socjalno-kulturalne, by polepszały się nieustannie warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, opieka zdrowotna nad pracownikami oraz zaopatrzenie ludności pracującej we wszystkie niezbędne artykuły.

Nasze osiągnięcia w tym zakresie na przestrzeni roku ubiegłego, wskazują wprawdzie na znaczny postęp we wszystkich tych dziedzinach, niemniej jednak są one wciąż jeszcze nie wystarczające w stosunku do istniejących i stale rosnących potrzeb.

Wiele faktów mówi nam, że często jednostronnie pojmowana walka o produkcję przesłaniała naszemu aktywowi człowieka i jego sprawy, co w żadnej mierze nie może znaleźć usprawiedliwienia w warunkach naszego ustroju.

Dłatego też znacznie więcej uwagi poświęcić musimy już od pierwszych dni bieżącego roku sprawie wykorzystania funduszy na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie na realizację planowych inwestycji w tym zakresie, na całkowite wydatkowanie we wszystkich pozycjach funduszy akcji socjalnej, na sprawną pracę oddziałów zaopatrzenia robotniczego i prowadzonych przez nie placówek usługowych, na akcje remontów mieszkań pracowniczych, na pracę placówek handlu uspołecznionego oraz na ich właściwą, zgodną z potrzebami ludności pracującej lokalizację, na dalszą rozbudowę pracowniczych ogrodów działkowych, wreszcie na bardziej planową działalność kas zapomogowo-pożyczkowych.

Dużą pomocą dla aktywu związkowego w zakresie realizacji tych wszystkich spraw powinny stać się zakładowe umowy zbiorowe, które za przykładem radzieckich związków zawodowych wprowadzamy w roku bieżącym w całym szeregu zakładów pracy.

Umowy te mają wielkie znaczenie dla wzmożenia walki załóg o realizację planów produkcyjnych oraz zwiększenie troski o poprawę warunków bytowych i kulturalnych załogi, zgodnie z najpilniejszymi potrzebami

w tym zakresie i z podjętymi wobec załóg zobowiązaniami kierownictwa określonymi umową.

W trosce o poprawę warunków pracy konieczne jest bardziej ściśle przestrzeganie obowiązującego w tym zakresie ustawodawstwa, a między innymi wydanej w roku ubiegłym, w porozumieniu z CRZZ uchwały Rządu w sprawie polepszenia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pierwsze tygodnie nowego roku 1954-go zbiegają się z II etapem kampanii wyborczej — wyborem mężów zaufania, delegatów socjalno-ubezpieczeniowych, społecznych inspektorów pracy oraz organizatorów pracy kulturalno-oświatowej w grupach związkowych. Stwarza to sprzyjające okoliczności dla mocniejszego powiązania się naszych instancji z masami związkowymi, dla bliższego poznania nurtujących ich problemów produkcyjnych i bytowych oraz dla ich rozwiązania zgodnie z istniejącymi możliwościami, w imię jak najpełniejszego zaspokojenia potrzeb ludzi pracy.

Wśród wielu różnorodnych spraw, przed jakimi staje nasz aktyw związkowy w tym zakresie, nie wolno tracić z oczu również potrzeb związanych z rozwojem życia kulturalnego naszych załóg.

TRZEBA pamiętać, że w miarę poprawy warunków bytowych potrzeby kulturalne pracujących będą nieustannie wzrastać i rozszerzać się będą ich zainteresowania w tym zakresie.

Wielkie i w pełni udane akcje kulturalne roku ubiegłego, organizowane dla uczczenia Światowego Festiwalu Młodzieży i III Światowego Kongresu Zw. Zaw. wykazały, że słabością naszą jest niedostateczne objęcie pracą kulturalno-oświatową wielkich zakładów, a w szczególności nowo wznoszonych obiektów planu 6-letniego. Obecnie perspektywa wielkich akcji kulturalnych, związanych z obchodem X-lecia Polski Ludowej, wymaga nasilenia pracy właśnie w tych ośrodkach.

Nieodzowne jest również bardziej planowe zorganizowanie w naszych placówkach k.o. akcji prelekcyjno-odczytowej i zerwanie z dotychczasową przypadkowością w tej dziedzinie. Odczyty i pogadanki traktować trzeba jako jedną z podstawowych form pracy masowo-politycznej, musi to być zatem akcja planowana problemowo i prowadzona systematycznie.

ARTUR FISZER

Nieśmiertelne imię i dzieło

BYWA, że drobny nieraz szczegół potrafi rozjaśnić wielką rzecz, wielkie zjawisko, wielką sprawę. Czasem drobne, błahe zdarzenie staje się jakby błyskiem ukazującym wielkość człowieka.

Pewna nauczycielka radziecka, która przecież przeczytała setki stronic Lenina, którą przecież otacza świat stworzony genialną myślą tego człowieka, opowiadała mi, że ona osobiście uświadomiła sobie w pełni wielkość Włodzimierza Iljicza dopiero wtedy, gdy zwiedzając wystawę pamiątek po nim, przeczytała jeden mały pożółkły papier, który całkowicie ją urzekł.

Karteczka ta nosiła datę 1 września 1920 roku. Pisał ją człowiek stojący na czele partii, która doprowadziła

W całokształcie naszej działalności związkowej w roku bieżącym konieczne jest znacznie szersze, niż to miało miejsce dotychczas, uwzględnienie zadań, wynikających z kierowniczej roli klasy robotniczej w sojuszu robotniczo-chłopskim i z politycznej odpowiedzialności za prawidłowe wcielanie w życie zasad tego sojuszu.

IX Plenum podkreśliło z całą ostrością wagę tego zadania na obecnym etapie naszego budownictwa.

Główne zadania związków zawodowych, jako najbardziej masowej organizacji klasy robotniczej i podstawowej transmisji partii do mas, polegają na umocnieniu pracy politycznej z robotnikami dojeżdżającymi ze wsi, oraz z pracownikami PGR-ów i POM-ów, stanowiącymi czołówkę socjalistycznej gospodarki na wsi.

Znacznie poważniejsze mogą być również wyniki naszej szeroko rozbudowanej, lecz nie zawsze prawidłowo ustawionej akcji łączności z wsią, prowadzonej przez ekipy robotnicze z zakładów pracy.

Konieczne jest przede wszystkim położenie nacisku na lepsze przygotowanie polityczne członków ekip i na dokładniejsze zaznajomienie ich z problematyką wsi, konieczne jest włączenie w skład ekip większej ilości specjalistów, konieczne jest wreszcie zmodyfikowanie pracy ekip kulturalno-oświatowych, których głównym celem powinna stać się organizacja życia kulturalnego w środowisku wiejskim, a nie wyłącznie akcja imprezowa.

Sprawę sojuszu robotniczo-chłopskiego trzeba widzieć również od strony umocnienia spójni ekonomicznej między miastem i wsią, od strony zapewnienia wsi większej ilości tanich, dobrze wykonanych i trwałych artykułów przemysłowych, która to sprawa musi być dostrzegana przez nasze załogi w jej aspekcie ekonomicznym i politycznym.

ROK bieżący wymagać będzie od naszych organizacji związkowych wyjątkowego wysiłku dla zapewnienia pełnej realizacji zadań, które postawiła przed naszym narodem partia, dla wypracowania środków, umożliwiających szybszy wzrost poziomu materialnego i kulturalnego ludzi pracy.

Stajemy do tych nowych zadań uzbrojeni we wskazania partii, mocni świadomością stale rosnących sił twórczych naszego narodu i sił całego obozu postępu i pokoju, stanowiących rękojmnię naszego zwycięstwa.

do obalenia caratu, pisał przewodniczący Rady Komisarzy Ludowych do jednej z moskiewskich bibliotek:

„Jeżeli przepisy nie pozwalają na wypożyczenie, to czy nie można byłoby chociażby na wieczór, na noc, gdy biblioteka nieczynna. Rano zwrócić“.

W karteczce Lenin zwracał się o wypożyczenie „choćby na wieczór, na noc“ słownika greckiego (grecko-francuski, rosyjski, angielski lub grecko-niemiecki), historii filozofii greckiej, słowników filozoficznych... „niemiecki zdaje się Eislera, angielskie zdaje się Baldwina, francuski zdaje się Franka (jeśli nie ma nowoczesnego), rosyjski byle jaki, lecz z nowszych“.

A dzieło się to — pamiętajmy — we wrześniu 1920 roku, gdy Intelligence Service i Sûreté Générale brały na

garnuszek „ochotnicze“ armie Denikina i Kornilowa, gdy japońscy samuraje wysadzali swe desanty na redzie Władywostoku, gdy kontrrewolucyjne szumowiny gotowały zamachy na życie wodza rewolucji — Lenina, gdy sztaby generalne królów nafty i stali pospieszyły ekwipowały Judenicza i Wrangla, Piłsudskiego i Petlurę, rzucając przeciw głodnej i zniszczonej młodej republice kadry bojowe i wywiadowcze, masę dział, samolotów, czołgów, najczarniejszą propagandę i funty, i franki, i marki, i dolary, dolary.

I w tym to właśnie czasie Lenin organizator rewolucji, organizator obrony rewolucji, Lenin teoretyk rewolucji, Lenin praktyk rewolucji pisze ową małą karteczkę do bibliotekarza.

Ale nie tylko grecka filozofia znajduje się w owym czasie na biurku Włodzimierza Iljicza. Zapoznajmy się z innymi pamiątkami — dokumentami zachowanymi z owych dni.

Oto depesza do towarzysza Ordżonikidze w sprawie białogwardyjskich band na Kaukazie. Oto serdeczna i prosta odpowiedź na serdeczny list górników Wschodniej Syberii. Oto interwencja w Prezydium Piotrogradzkiej Rady Delegatów w sprawie pojedynczego wypadku niesłusznego zageszczenia mieszkania pracownika nauki („...Bardzo was proszę, pchnijcie tę sprawę, a jeżeli nie podzielacie mego zdania, to proszę, nie odmówcie skreślenia kilku słów odwrotną pocztą...“). Oto telegram do dowóztwa Pierwszej Konnej uprzedzający przed manewrami Wrangla i zalecający przyspieszenie koncentracji sił dla zadania decydującego ciosu najemnikowi Ententy. Oto bardzo, a bardzo ciepły list do pisarza Serafimowicza (syn właśnie poległ na froncie wojny domowej), notatka do Cziczerina ze wskazówkami w sprawie treści i terminu noty do lorda Curzona, korespondencja z Komitetem Wykonawczym Międzynarodówki Komunistycznej z krótkim projektem też przedjazdowych o światowej sytuacji ekonomicznej i politycznej. Oto list do uczonego Timiriazewa. I oto broszura, wskazująca na wielkie historyczne znaczenie niewielkiego napozór wydarzenia, jakim był pierwszy „subotnik komunistyczny“ urządzony przez kolejarzy moskiewskiego węzła kolejowego („...większe znaczenie historyczne aniżeli jakiegokolwiek zwycięstwo Hindenburga czy Focha i Anglików w wojnie imperialistycznej...“).

Rozległa działalność państwowa, ogromny nawał pracy partyjnej a jednocześnie pamięć o drobnych codziennych sprawach człowieka. Wielka międzynarodowa polityka i — opał dla człowieka w Kazaniu. Kierownictwo gigantyczną pracą obrony kraju, odbudowy gospodarki i kultury oraz troska o mieszkanie dla człowieka w Piotrogradzie. Najogólniejsza praca teoretyczna i olbrzymia uwaga dla najprostszych, z życia wziętych, przez życie sprawdzonych faktów budownictwa socjalistycznego.

*

Włodzimierz Iljicz, organizator i wódz komunistycznej partii, myśliciel i rewolucjonista, nie znał i nie uznawał rozbieżności między słowem o dobru człowieka a czynem dla dobra człowieka. Nie znał i nie uznawał rozbieżności pomiędzy nauką a praktyką. Więcej, Lenin wielokrotnie podkreślał, że bez rewolucyjnej teorii niemożliwa jest rewolucyjna praktyka. I nie tylko podkreślał, lecz prowadząc praktyczną rewolucyjną działalność, zdobił się równolegle na wiekopomne teoretyczne prace w dziedzinie filozofii, ekonomii politycznej, nauki o pań-

stwie, na wiekopomne uogólnienia w dziedzinie strategii i taktyki współczesnego ruchu rewolucyjnego. Lenin w sposób najwspanialszy udawał praktycznie słuszność słów Marksa, że „...prawdziwie pozytywna nauka rozpoczyna się tam, gdzie rozpoczyna się prawdziwe życie“.

Wiadomo przecież, że praca Lenina „Państwo a rewolucja“ z jakże wymownym podtytułem „Nauka marksizmu o państwie a zadania proletariatu podczas rewolucji“, napisana została w największym wirze walki (pod jego kierownictwem) o przekształcenie rosyjskiej rewolucji burżuazyjno-demokratycznej z lutego 1917 roku — w rewolucję proletariacką. Pisał ją w okresie, gdy znękanie imperialistyczną wojną miliony robotników, chłopów i żołnierzy nie tylko Rosji, żądając chleba, pokoju i wolności, praktycznie zaczęły zapoznawać się z... „nauką marksizmu o państwie i zadaniach proletariatu podczas rewolucji“. Pisał ją, gdy partia komunistyczna uzbrajała masy nie tylko w karabiny maszynowe, lecz również i w zrozumienie zadań rewolucji, która ma rozbić burżuazyjny aparat państwowy i zbudować państwo dyktatury proletariatu.

Jakże charakterystyczne jest posłowie do tej (sześciordziałowej) książki:

„Miałem już ułożony plan następnego, siódmego rozdziału — pisał Lenin w 3 tygodnie po historycznej salwie Aurory — ...Ale, prócz tytułu, nie zdążyłem napisać ani jednego wiersza... „przeszkodził“ kryzys polityczny, zwiastun Rewolucji Październikowej... Z takiej przeszkody można się tylko cieszyć“.

Wiadomo przecież, że rezultat olbrzymiej skrupulatnej pracy (40 arkuszy notatek) — książka Lenina „Imperializm jako najwyższe stadium kapitalizmu“ napisana została wiosną 1916 roku podczas największej gorączki rozpalanej przez imperialistów pierwszej wojny światowej. Wojny, która milionami ofiar pisała krwawy komentarz do książki, która właśnie z naukową precyzją wskazywała, jakie straszne nieszczęście niesie ludzkości imperializm — ostatnie stadium kapitalizmu, stadium rozkładu i gnicia kapitalizmu.

Każda naukowa praca Lenina była nierozzerwalnie związana z rewolucyjną praktyką Lenina. Zwróćmy uwagę na zestawienie niektórych tylko tytułów jego książek i dat ich powstania:

„Co robić? Pałące zagadnienie naszego ruchu“ — jesień 1901 i luty 1902 roku.

W owym okresie palącym zagadnieniem ruchu dążącego do wyzwolenia całego ludu spod jarzma despotyzmu, było pojawienie się przodującej partii uzbrojonej w przodujące teorie. Stąd w książce „Co robić?“ Lenin rozprawia się z wrogimi teoriami korzującymi się przed żywiołowością i walczy o partię nowego typu.

„Dwie taktyki socjaldemokracji w rewolucji demokratycznej“ — lato 1905 roku.

Uwzględniając doświadczenie niemieckiej rewolucji 1848 roku Lenin rozprawia się tu z kretynizmem parlamentarnym burżuazyjnych zdrajców rewolucji i wysuwa jako postulat — uwieńczenie aktualnie rozgrywanej się rewolucji 1905 roku hasłem rewolucyjno-demokratycznej dyktatury proletariatu i chłopstwa.

„Zadania proletariatu w naszej rewolucji“ — kwiecień 1917 r.

Po pierwszej fazie rewolucji, po obaleniu caratu w lutym 1917 roku Lenin wykazuje w tej książce, że nie sposób skończyć z imperialistyczną rzezią bez następnej

fazy rewolucji — rewolucji proletariackiej. Dlatego stawia przed klasą robotniczą i masami pracującymi zadanie stworzenia przez same masy — przez cały naród, aparatu państwowego, który zdławi przemocą wszelkie próby kontrrewolucji.

„*Rewolucja proletariacka a renegat Kautsky*“ — jesień 1918.

Zdrayca marksizmu Kautsky, występując z hasłem „czystej demokracji“, upiększając i tuszując klasową treść demokracji burżuazyjnej, twierdził, że leninowskie hasło i leninowska realizacja dyktatury proletariatu jest „odejściem“ od marksizmu. A że zagadnienie dyktatury proletariatu było szczególnie w chwili ówczesnej (zwłaszcza dla krajów prowadzących wojnę) zagadnieniem olbrzymiej doniosłości, Lenin w znakomity sposób rozprawia się z renegatem.

Oto tylko kilka przykładów.

Jaka wspaniała znajomość potrzeb chwili i pracy pisarskiej u tego teoretyka i praktyka rewolucji, myśliciela i rewolucjonisty. Jak idealnie pełna odpowiedź na wszystkie aktualne zagadnienia rewolucyjnej walki proletariatu. Jak doskonale pełna odpowiedź na zasadnicze problemy wieku. Ile zarazem bogatego materiału do twórczego samodzielnego myślenia.

*

Leninowska jedność nauki i praktyki nie jest bynajmniej przejawem tylko rewolucyjnej praktyki. Ta jedność leży u podstaw filozofii ruchu robotniczego, leży u podstaw marksistowsko-leninowskiej teorii poznania, teorii zakładającej możliwość poznania świata i praw nim rządzących, teorii, której podwaliną jest stwierdzenie, że właśnie praktyka stanowi obiektywne kryterium prawdy. Ta teoria, wyrosła z praktyki i związana z praktyką, pozwala prawidłowo poznawać prawa rządzące społeczeństwem i na tej właśnie naukowej podstawie — rewolucyjnie przeobrażać społeczeństwo.

Państwo radzieckie, jeden z największych faktów, dzięki któremu imię Lenina żyć będzie wiecznie, jest pierwszą w świecie organizacją państwową, w której nie tylko wszystkie zdobycze nauki służą człowiekowi, lecz również pierwszą w świecie organizacją państwową przygotowywaną, wzniesioną i rozwijającą się na podstawach — jak widzieliśmy — ściśle naukowych.

Każdy dzień, każda godzina, które oddzielają nas od owych dni, gdy Lenin pisał swe dzieła, przynosi wciąż i wciąż nowe dowody tego, że teoretyczne zasady i droga walki nakreślone przez geniusza rewolucji, są jedyną drogą prowadzącą ludzkość do uratowania przed imperialistycznym barbarzyństwem.

Bez jasnej nauki o imperializmie z wszystkimi jego sprzecznościami, nauki o istocie państwa, o rewolucji, o partii — nie sposób byłoby wyzwolić się z okowów kapitalizmu z jego nieustanną zmorą wojen, terroru i bezrobocia.

Naród polski na własnym doświadczeniu poznał podstawową naukę marksizmu-leninizmu, że nie można wydzwignąć się ze słabości, z nędzy, z zacofania i poniżenia, nie można przystąpić do budowy nowego, szczęśliwego życia bez rozbicia aparatu państwowego burżuazji, bez zgniecenia oporu obalonych pasożytniczych klas.

Naród Francji widzi coraz wyraźniej, że aparat państwowy w ręku zdradzieckich wierzchołków burżuazji — to groźba całkowitego zaprzędania kraju i rzucenia go na łaskę i niełaskę neohitleryzmu.

Narody Malajów, Egiptu, Iranu, Gujany doskonale poznają dzień w dzień leninowską prawdę o rozbójniczym imperializmie, o wilczych prawach szakali, bijących się o sfery wpływów, o sfery businessu; poznają dzień w dzień leninowską prawdę o istocie państwa burżuazyjnego.

Leninowskie nauki pozwalają klasie robotniczej i narodom uciskanym przebijać się przez gąszcz obłudy frazesów o „wspólnotach“ europejskich i nieeuropejskich, przez gąszcz kosmopolitycznych haseł o „światowym rządzie“, „międzynarodowej współpracy“, za którymi ukrywa się dążenie imperialistów do nowego podziału świata, do ujarznienia krajów słabszych a zarazem do utworzenia bazy wypadowej przeciwko światowej twierdzy pokoju — Związкови Radzieckiemu.

*

Dziś w trzydzieści lat po tym, gdy przestało bić serce tego, który pierwszy „komunistyczny subotnik“ nazwał „wielką inicjatywą“, wielkim wydarzeniem historycznym, dziś ta troska przodujących robotników o wzrost wydajności pracy, troska, która po raz pierwszy w historii ukazuje robotnika w jego nowej funkcji, funkcji nie tylko wytwórcy, lecz równocześnie pełnego inicjatywy gospodarza, członka klasy rządzącej, dziś w 30 lat po śmierci Iljicza, troska ta stała się nie tylko zjawiskiem ogólnonarodowym w ZSRR, lecz i ogólnoświatowym w krajach, gdzie lud stał się gospodarzem.

*

W spuściźnie piśmienniczej po Włodzimierzu Iljczu pozostało kilkadziesiąt broszur, książek i większych prac, ponad tysiąc artykułów i recenzji, przeszło pięćset referatów i odczytów, setki listów, projektów rezolucji, przedmów itp.

Gdy wiosną 1893 roku dwudziestotrzyletni Lenin pisał pierwszą pracę „Nowe ruchy gospodarcze w życiu chłopskim“ Rosja była krajem knuta, kuli i nahałki. Była krajem zacofania, kryzysów i klęsk głodowych, krajem dzikiej samowoli carskiego samowładztwa i znieważania podbitych narodów, krajem burzliwych strajków, demonstracji studenckich, buntów chłopskich.

Gdy w marcu 1923 roku — dziesięć miesięcy przed zgonem — Lenin poprawiał ostatnią swoją pracę „Lepiej mniej, lecz lepiej“ — rozwijał się już wolny kraj, braterska rodzina narodów, kraj sadów i miast wyrastających w dawnych tundrach, twierdza światowego pokoju, jutrznia wolności narodów.

Cóż w historii znaczy trzydzieści lat? W ciągu wielu dziesięcioleci toczyły się dynastyczne wojny, a ich wynikiem była bądź zamiana portugalskiego łupieżcy na angielskiego, bądź zamiana hiszpańskiego drapieżnika na austriackiego. Przez ile wieków wykluwał się kapitalizm ze skorupy ustroju feudalnego? A przecież kapitalizm ograniczył się ostatecznie do zastąpienia władzy jednej grupy wyzyskiwaczy władzą innej grupy zdzierców. A tu w ciągu 30 lat dokonane zostało dzieło, które doprowadziło do tego, że do cna obalony został feudalno-kapitalistyczny carat, zburzona władza i porządki wszystkich bez wyjątku grup wyzyskiwaczy, a socjalizm z teorii naukowej przekształcony został w zwycięską praktykę.

To wielkie dzieło będzie na wieki związane z imieniem wielkiego a zarazem prostego i skromnego człowieka — Włodzimierza Iljicza Lenina.

Praca związkowa w państwowych gospodarstwach rolnych

IX PLENUM Komitetu Centralnego Partii uchwaliło konkretny program przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludzi pracy w mieście i na wsi. Walka o realizację tego programu jest najpilniejszym i naczelnym zadaniem wszystkich ogniw i instancji związkowych na obecnym etapie budownictwa socjalistycznego. Szczególne zadania przypadają w tej walce ogniom Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych. Najważniejszym bowiem ogniem w walce o szybsze podniesienie poziomu życiowego mas pracujących jest — jak to z naciskiem podkreślił towarzysz Bierut w swym referacie na IX Plenum — „*podniesienie rolnictwa, usunięcie podstawowej dysproporcji, jaką stwarza jego nadmierne pozostawanie w tyle za ogólnym tempem rozwoju gospodarki narodowej*”.

I

IX Plenum podkreśliło, że zasadniczym czynnikiem dalszego rozwoju rolnictwa staje się w tym okresie rozwój sektora socjalistycznego. Podstawą tego sektora są — obok spółdzielni produkcyjnych — państwowe gospodarstwa rolne, których udział w ogólnej produkcji towarowej rolnictwa wynosi w tym roku około 15 procent.

Rola wyznaczona przez IX Plenum państwowym gospodarstwom rolnym w walce o rozwój produkcji rolniczej jest dwójaka. Z jednej strony PGR winny w ciągu najbliższych dwóch lat wydatnie podnieść plony uzyskiwane na swoim areale ziemi. Wzrost ten powinien wynosić: w zbożu — 150—170 tysięcy ton w stosunku do roku ubiegłego; w burakach cukrowych i ziemniakach — 15—20 procent, w pogłowie bydła — 30—35 procent w stosunku do obecnego stanu; w pogłowie trzody chlewnej — około 20 procent. Jeśli dodamy, że 2,5 miliona ha użytków rolnych jakimi dysponują PGR stanowi 12 procent ogólnego arealu użytków rolnych w Polsce, a np. przewidywany wzrost produkcji zboża wynosi 25—28,3 procent ogólnego przyrostu tej produkcji, uświadomimy sobie niezwykłą powagę zadania, jakie postawione zostało przed państwowymi gospodarstwami rolnymi na okres lat 1954—1955.

Wykonanie tego zadania jest niezbędne dla powodzenia całego programu dobrobytu ludzi pracy, wytyczonego przez IX Plenum, oraz dla wzmocnienia wpływu państwa ludowego na kształtowanie się sytuacji rynkowej.

Z drugiej strony państwowe gospodarstwa rolne — jako socjalistyczne gospodarstwa, znajdujące się bezpośrednio w dyspozycji ludowego państwa — winny odegrać swą przodującą rolę w rozwoju rolnictwa także poprzez oddziaływanie na całą jego pozostałą część. Zrywając zdecydowanie z wszelkimi przeżyтыми metodami uprawy ziemi i hodowli oraz stosując śmiało zalecane przez nowoczesną naukę zabiegi z dziedziny agrotechniki i zootechniki oparte na doświadczeniach przodującego rolnictwa Związku Radzieckiego, PGR winny stać

się na naszej na ogół zacofanej jeszcze wsi ogniskami postępu rolniczego i podniesienia kultury rolnej. W ten sposób przyczynią się one wydatnie do wykonania także przez pozostałą część rolnictwa jej zadań w podniesieniu produkcji rolniczej oraz dopomogą w przebudowie ustroju rolnego na podstawie spółdzielczości produkcyjnej.

Wykonanie wszystkich tych zadań przez PGR możliwe jest po dokonaniu poważnego przełomu w dotychczasowym stylu ich pracy. Nie do pomyślenia jest bowiem dalsze trwanie takiej sytuacji, w której poważna ilość PGR nie tylko nie wykonuje swoich planów w zakresie produkcji i dostaw, ale na skutek nieumiejętności lub niedbalstwa wyrządza gospodarce narodowej poważne straty.

II

Przyczyna niepomysłnego stanu pracy PGR tkwi niewątpliwie również w niedostatecznej pracy wielu ogniw i instancji Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych.

Weźmy dla przykładu sprawę stosowania i upowszechniania w rolnictwie przodujących metod pracy. Wiemy o tym, że stosowanie tych metod w przemyśle wyzwala ogromne zasoby dotąd niewykorzystanej twórczej energii robotników i przyczynia się do włączenia dla potrzeb rozwoju gospodarki narodowej w służbę narodu, wielkich rezerw produkcyjnych tkwiących w naszym socjalistycznym przemyśle. Wiemy jak poważny wkład do walki o wzrost wydajności pracy, jakości produkcji oraz obniżki kosztów własnych wniosły inicjatywy Wiktora Saja, Wandy Sygdiak, Maksymiliana Pieczyńskiego czy wielu innych przodowników czy nowatorów produkcji. A jak wygląda sprawa upowszechnienia przodujących metod w rolnictwie?

W roku 1952 młoda robotnica tow. Maria Dudek wraz z zorganizowanym przez siebie zespołem młodych dziewcząt zobowiązała się dzięki racjonalnej uprawie i pielęgnacji, uzyskać 750 kwintali buraka cukrowego z ha. Zobowiązanie to zespół tow. Dudek wykonał z wysoką nadwyżką, uzyskując niespotykany dotąd plon 824 kwintali buraka cukrowego z 1 ha. Wynik ten w pełni potwierdził wyższość stosowanej przez nią metody. Ale niestety, jak dotąd nikt nie pokusił się o pobicie czy nawet powtórzenie rekordu tow. Marii Dudek, nikt nie poszedł w jej ślady. A przecież właśnie sprawą instancji związkowych było i nadal jest jak najszerze upowszechnienie metody pracy Marii Dudek. Nie można przecież w żadnym wypadku uznać, że sprawę tę załatwia wydana przez Państwowe Wydawnictwo Rolne i Leśne broszurka o sukcesie Marii Dudek, tym bardziej, że broszurka ta jak dotąd nie dotarła jeszcze do olbrzymiej ilości PGR.

Tak więc w roku 1952 ani w pierwszej połowie roku 1953 doniosła inicjatywa Marii Dudek nie została należycie upowszechniona. Dopiero w II kwartale ub. r.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych wystąpił z inicjatywą zorganizowania w PGR brygad wysokich urodzajów. Na wniosek Zarządu Głównego Minister PGR wydał zarządzenie w sprawie zorganizowania w państwowych gospodarstwach rolnych takich brygad i otoczenia ich należytą opieką. Brygada taka, pracując na wydzielonym i powierzonym jej opiece obszarze ziemi, wykonywać będzie cały cykl produkcyjny, od nawożenia i orki aż do żniw i omłotów lub wykopków. Umożliwi to dokładne określenie wkładu pracy robotników w uzyskane plony. Dotychczas bowiem, gdy poszczególne fazy produkcji roślinnej wykonywane były przez zmieniających się stale robotników, nie powiązanych między sobą żadną organizacyjno-produkcyjną więzią w formie zespołu czy brygady, niemożliwe było określenie czyj wkład pracy zdecydował np. o uzyskaniu wysokiego plonu zboża. Nie wiadomo bowiem, czy jest to rezultat rzetelnej pracy przy nawożeniu, oraniu, sianiu, żęciu, czy też młóceniu. Gdy jednak wszystkie te czynności na określonym areale ziemi wykonywane będą przez członków jednej brygady, wiadomo będzie z całą pewnością, że wysoki plon jest wynikiem rzetelnego trudu całego kolektywu, który dbać będzie zresztą i o to, aby poszczególni jego członkowie należycie wykonywali powierzone im prace. Opracowana przez Ministerstwo PGR reforma płac w rolnictwie wprowadza przy tym zasadę, że robotnik wynagradzany będzie nie tylko za wydajność swojej pracy ale również za jej wyniki — tj. za uzyskiwane dzięki niej plony. Przyczyni się do większego zainteresowania robotników prowadzoną przez nasze PGR walką o uzyskanie jak najwyższych plonów.

Inicjatywa Związku oraz zarządzenie ministra padły na podatny grunt. W ciągu krótkiego stosunkowo okresu powstało w PGR ponad 320 brygad wysokiego urodzaju, a niektóre z nich podjęły już konkretne zobowiązania podniesienia plonów w bieżącym roku. Tak np. brygada tow. Magierowskiego z PGR — Gniewskie Pole zobowiązała się uzyskać w 1954 roku przeciętnie 45 kwintali pszenicy, 250 kwintali ziemniaków oraz 460 kwintali buraków cukrowych z ha.

Rola brygad wysokiego urodzaju nie ogranicza się zresztą wyłącznie do walki o wysokie plony. Stać się one winny kośćcem systemu brygadowego w PGR, brak którego jest obecnie jednym ze źródeł niedostatecznego poziomu gospodarki w PGR. Tymczasem Związek mimo, że sam jest inicjatorem powołania brygad wysokiego urodzaju, niedocenia ich niezwykle poważnej roli. Świadczy o tym chociażby fakt, że bardzo wiele instancji Związku, jak np. Zarząd Okręgowy w Szczecinie, zadowala się posiadaniem statystyki co do ilości zorganizowanych brygad. Zupełnie niedostateczne natomiast jest zainteresowanie instancji związkowych sprawą opieki, jaką brygady te winny być — a w wielu wypadkach nie są — otaczane.

Zarówno towarzysze z Zarządu Głównego, jak i w wielu Zarządach Okręgowych nie potrafią powiedzieć dokładnie, jakie są główne trudności, na które napotykają w swej pracy brygady wysokiego urodzaju i co należy zrobić, aby te trudności pokonać.

Zupełnie zaniedbana została też w naszym socjalistycznym rolnictwie inicjatywa Wiktora Saja, który swoim wezwaniem wypowiedział walkę brakoróbstwu. Szerokie spopularyzowanie tej inicjatywy w PGR, przy-

czyniłoby się do poważnego poprawienia poziomu pracy w wielu zakładach i jednostkach gospodarczych naszego socjalistycznego rolnictwa. Nie należą przecież do wyjątków takie niedopuszczalne wypadki brakoróbstwa, jakie miało np. miejsce w warsztatach PGR Ossowo w woj. szczecińskim, gdzie traktorzysta tow. Młynarski w najgorętszym okresie żniw, wykopków i orek zimowych musiał prawie co dzień a nie raz i dwa razy w ciągu dnia zjeżdżać ze swoim „Ursusem“ z pola do warsztatu, gdyż każdorazowo tak „starannie“ naprawiano ciągnik, że po kilku godzinach pracy wymagał on ponownej naprawy. Tak samo wyremontowana w warsztatach zespołu PGR Ramty kopaczka, zepsuła się zaledwie po półgodzinnej pracy.

Nie są niestety również odosobnione takie wypadki niedbalstwa, które miały np. miejsce w PGR Huwniki, gdzie magazynier wydał do siewu pszenicę wybrakowaną, o poważnie osłabionej sile kiełkowania, czy też — jak to było w zespole PGR Sądów — fakt pozostawienia po wykopkach około 30 kwintali ziemniaków na ha w ziemi.

III

W celu upowszechnienia doświadczeń przodujących robotników, organizowane są obecnie w wielu okręgach narady oborowych i dojarek oraz przewidywane jest również zorganizowanie w niedalekiej przyszłości narad pracowników chlewni i tuczarni. Narady te przyczynią się niewątpliwie do poprawienia sytuacji na odcinku produkcji zwierzęcej w PGR. Niestety, jednak administracja PGR zapomniała, a Związek jej tego nie przypomniał, że sprawą niemniej pilną jest spopularyzowanie doświadczeń robotników, przodujących w produkcji roślinnej, która zresztą stanowi także podstawę rozwoju hodowli. Nie należą przecież do wyjątków wypadki, że gospodarstwa i całe zespoły PGR posiadające taką samą ziemię i te same wyrunki jej uprawy, osiągają jednak różne plony. Zadanie polega na tym, aby wszystkie PGR podciągnąć do poziomu przodujących, a elementem niezbędnym do osiągnięcia tego, jest upowszechnienie metod, które zapewniły przodującym PGR uzyskanie sukcesów. Zadanie to spoczywa w dużym stopniu na Związku i wszystkich jego instancjach i ogniwach w terenie, które w tej sprawie muszą przejawiać większą niż dotąd żywotność.

Zmienić się musi także stosunek wielu instancji Związku, nie wyłączając Zarządu Głównego, do organizowanego przez nich ruchu współzawodnictwa. Sprawa nie polega bowiem tylko na organizowaniu podejmowania przez robotników zobowiązań produkcyjnych, ale także na kontroli, jak zobowiązania te są wykonywane oraz na pomocy w usuwaniu wszelkich hamulców i przeszkód, utrudniających lub wręcz uniemożliwiających ich wykonanie.

Tymczasem jedyne dane — i to nie raz niepełne — jakimś rozporządza Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych, to cyfry podejmowanych zobowiązań produkcyjnych i ich wartości. Nie ma natomiast w Zarządzie Głównym i brak również w wielu zarządach okręgowych danych, dotyczących wykonania tych zobowiązań.

Przykładem zatracenia przez instancje związkowe kierowniczej roli we współzawodnictwie pracy może być Zarząd Okręgowy Związku Rolnych w Szczecinie. Chcąc

dopomóc temu Zarządowi w objęciu steru współzawodnictwa, prezydium tamtejszej ORZZ dokonało analizy zakordowania robót w poszczególnych PGR w województwie szczecińskim. Po jakimś czasie prezydium ORZZ rozpatrywało znów zagadnienie walki o obniżkę kosztów własnych oraz realizacji umowy zbiorowej w PGR. Zarówno za pierwszym jak i za drugim razem ORZZ opracowała konkretne wnioski, które miały dopomóc Zarządowi Okręgowemu Związku Zaw. Prac. Rolnych we właściwym ustosunkowaniu się do wielu niedomagań i braków, ujawnionych we wspomnianych dziedzinach. Ale Zarząd Okręgu nie potrafił skorzystać z pomocy ORZZ, nie zajął się wskazanymi przez prezydium ORZZ problemami, a materiały ze wspomnianych ocen odłożył ad acta.

Ten — nazwijmy go ogólnie — niewłaściwy stosunek wielu instancji Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych do sprawy współzawodnictwa pracy musi rzecz jasna — ulec radykalnej zmianie w obliczu poważnych zadań, jakie przed Związkiem postawiło IX Plenum.

IV

Warunkiem realizacji uchwał IX Plenum w dziedzinie wzrostu produkcji w PGR oraz podniesienia ich udziału w rozwoju całego rolnictwa, jest zmobilizowanie wszystkich robotników do wykonania tych trudnych i zaszczytnych zarazem zadań. Bez odwołania się do robotników, bez rozbudzenia w nich twórczej inicjatywy i ofiarności, bez wpojenia w ich świadomość niezwykle doniosłości wytyczonych im zadań — nie sposób osiągnąć jakichkolwiek zadowalających wyników. Stąd niezwykle znaczenie działalności kulturalno-oświatowej prowadzonej przez związek zawodowy.

Rola robotników rolnych, — jako najdalej na wieś wysuniętej części klasy robotniczej, — w walce o przekształcenie naszej wsi w przodującą socjalistyczną wieś, jest ogromna. Z drugiej strony ścisły kontakt z masami pracującego chłopstwa i aktywny udział w walce klasowej, toczącej się na wsi między małorolnymi i średniorolnymi chłopami a kułactwem, przyczyni się do politycznego wzrostu załóg PGR.

Towarzysz Bierut wskazując na IX Plenum na to, że aktyw PGR winien rozszerzyć krąg zainteresowań i udzielać jak najszerzej pomocy technicznej, organizacyjnej i propagandowej rozwijającemu się ruchowi chłpskiej spółdzielczości, podkreślił jednocześnie, że przyczyną politycznej słabości załóg w PGR jest brak łączności tych załóg z życiem i walką podstawowych mas chłopskich.

Tymczasem sprawa więzi robotników PGR z otaczającymi ich masami chłopstwa pracującego oraz ich udziału w toczącej się obok nich na wsi walce klasowej, wypadła w ogóle z pola widzenia wielu instancji związkowych. Na próżno szukalibyśmy w planach pracy prezydiów wielu zarządów okręgowych jakiegokolwiek śladu zainteresowania tymi tak ważnymi i istotnymi sprawami. Wynika to niewątpliwie z faktu, że sprawie tej stanowczo za mało uwagi poświęcił Zarząd Główny Związku, który powinien przecież nadawać ogólny kierunek pracy swoich terenowych ogniw i instancji.

Ta sama przyczyna — brak konkretnych wytycznych Zarządu Głównego — leży u podstaw niepokojącego faktu, że nie ma dotąd opracowanego zasadniczego kie-

runku pracy kulturalno - oświatowej, że nie ma wskazówek co do jej treści, że brak jest powiązania jej z konkretną sytuacją na wsi w każdym okręgu czy województwie. Walka klasowa mimo, że w podstawowych zarysach jest ona wszędzie ta sama, nie przebiega przecież wszędzie jednakowo. Stąd konieczność elastyczności w pracy kulturalno-oświatowej prowadzonej przez Związek. Praca ta ma bowiem przygotowywać i uzbrajać robotników rolnych do pomagania sojusznikowi klasy robotniczej — pracującym chłopom, w ich walce z wyzyskiem kułackim. 300 tysięcy robotników rolnych pracujących w PGR to poważny oddział klasy robotniczej, działający bezpośrednio na wsi, na terenie szczególnie ostrej walki klasowej. Chodzi o to, aby ten oddział był nie tylko świadkiem tej walki, ale jej aktywnym uczestnikiem i pomocnikiem pracującego chłopstwa. Przygotowywaniu robotników rolnych do tej roli służyć musi właśnie działalność kulturalno-oświatowa prowadzona przez Związek Zawodowy Pracowników Rolnych i Leśnych. Niestety, jednak dotąd nie spełnia on tego zadania.

Mamy obecnie okres największego zapotrzebowania robotników rolnych na pracę kulturalno-oświatową. Zimą wieczory są bardzo długie i coraz więcej robotników zagląda do świetlic w poszukiwaniu jakiegoś ciekawego zajęcia i rozrywki. Chętnie posłuchaliby też jakiejś prelekcji czy odczytu. Kto ma się tym zająć? Oczywiście, aktyw kulturalno-oświatowy. Niestety, jednak w ogromnej ilości PGR takiego aktywu nie ma lub też nie przejawia on żadnej aktywności. Dzieje się tak dlatego, że instancje związkowe nie dokładają starań, aby aktywowi temu pomóc w pracy, aby nauczyć go jak ma ją organizować.

Np. w PGR Kolbacz w woj. szczecińskim jest świetlica. Są w niej rozmaite gry jak szachy i warcaby, są gazety, jest radio i adapter. Ale cóż z tego, kiedy świetlica jest przeważnie zamknięta. Więc młodzi, którzy chętnie chcieliby ze świetlicy korzystać, zaczynają z nudów grać w karty, pić wódkę i urządzać bijatyki. „Jak przychodzi wieczór, to nie, tylko wódkę pić i głową o mur walić“ — mówią młodzi robotnicy tow. tow. Tadeusz Janicki i Zbigniew Nowak.

Towarzysze z Zarządu Okręgowego Związku w Szczecinie, którzy przysłuchiwali się tej rozmowie, byli zdziwieni. „Czemu nie zorganizuje się jakiejś pracy w świetlicy, czemu nie ustalicie między sobą dyżurów, żeby można było zawsze z niej korzystać?“ — pytali oni. „Ale jak to zrobić, jak się do tej pracy zabrać?“ — rozkładali ręce młodzi robotnicy. To pytanie jest poważnym oskarżeniem pod adresem Zarządu Okręgowego. Wskazuje ono na niesłuszność twierdzeń towarzyszy, że nie ma w terenie ludzi chętnych do pracy kulturalno-oświatowej. Ludzie tacy są, Związek musi ich jednak znaleźć i pomóc im w zorganizowaniu tej, bądź co bądź niełatwej pracy.

Poważną rezerwą aktywu kulturalno-oświatowego są także młodzi robotnicy, którzy przybywają do PGR po odbyciu służby wojskowej. W wojsku przeszli oni dobrą szkołę obywatelskiego wychowania, często są to aktywiści ZMP, którzy zdobyli sobie wśród kolegów-żołnierzy zasłużony autorytet i uznanie za aktywną pracę społeczną. Po przybyciu do PGR i zetknięciu się z nowymi warunkami nie zawsze potrafią oni od razu włączyć się do aktywnej pracy w szeregach Związku. Rzeczą instancji związkowej jest odnaleźć tych ludzi i wyjść im na-

przeciw z pomocą, która umożliwi pozyskanie ich dla aktywnej pracy związkowej, szczególnie na odcinku działalności kulturalno-oświatowej.

Tymczasem pracę Związku na odcinku kulturalno-oświatowym cechuje jakiś ciasny praktycyzm. Związek poświęca zbyt mało uwagi podstawowemu zagadnieniu, mianowicie temu, jaka ma być w treści swej i formie praca kulturalno-oświatowa w PGR, natomiast całą swą uwagę koncentruje niemal wyłącznie na zagadnieniach organizacyjno-technicznych, jak wysyłanie w teren otrzymanych materiałów propagandowych, ustalaniu ilości radiowęzłów, bibliotek i świetlic. Sam fakt zresztą, że ta ostatnia czynność dokonywana jest dopiero teraz, świadczy o stylu pracy Związku w dziedzinie kulturalno-oświatowej. Nie może przecież być mowy o realnym planowaniu tej działalności, skoro się nie wie, jaką ilością podstawowych środków pracy kulturalno-oświatowej jakimi są radiowęzły, biblioteki i świetlice, dysponuje się w terenie. Można sobie więc na tej podstawie bez trudu wyobrazić, jak praca wyglądała dotąd.

Realizacja wytycznych IX Plenum w pracy PGR oznacza konieczność położenia kresu nienormalnej sytuacji w działalności kulturalno-oświatowej. Praca ta stać się musi ważnym elementem politycznego wychowania robotników rolnych i umacnianie ich udziału w toczącej się na wsi walce klasowej.

V

Wśród środków niezbędnych dla wykonania przez PGR ich zadań i dla stworzenia warunków dalszego stalego ich rozwoju, IX Plenum szczególnie podkreśliło konieczność bezustannej troski o poprawę warunków bytowych i kulturalnych robotników PGR, zarówno stałych, jak i sezonowych. Specjalną uwagę Plenum zwróciło na sprawę poprawienia warunków mieszkaniowych robotników PGR oraz zwiększenia remontów i budownictwa mieszkaniowego, na pełne wykorzystanie środków na budownictwo socjalne, zwłaszcza na rozszerzenie sieci żłobków i przedszkoli.

O tym, jak wielkie znaczenie dla rozwoju naszych socjalistycznych gospodarstw mają sprawy bytowe robotników PGR, spychane jeszcze nie raz przez niektórych działaczy gospodarczych i związkowych na margines, świadczyć może przykład zespołu PGR Warszni w woj. szczecińskim.

Jeszcze przed rokiem we wszystkich sześciu gospodarstwach tego zespołu pracowało zaledwie 189 robotników. Na porządku dziennym były tam w tym czasie ciągle ucieczki z pracy robotników stałych, którzy przenosili się do innych zespołów. Ta płynność załogi oraz ogólny, ogromny niedostatek rąk do pracy spowodowały, że plan produkcji roślinnej wykonany został w ub. roku w 46%, a plan produkcji hodowlanej — w około 70%. Nowe kierownictwo zespołu oraz rada zakładowa postawiły sobie jako pierwsze zadanie znalezienie przyczyn, które powodowały, że większość robotników nie zagrzewała miejsca w zespole, a ci którzy zostawali, pracowali niedbale, byle zbyć.

Przyczyny te znalazły się niebawem w zaniedbaniu robotniczych mieszkań, w nieistniejących świetlicach. Tkwiły one w ignorowaniu i niezafatwianiu słusznych żądań robotników, domagających się naprawy dziurawych dachów, rozwalonych pieców, spaczonych drzwi

i okien, domagających się światła elektrycznego i dobrego, smacznego jedzenia w stołówce, ubrania roboczego i książek.

Trudno w ciągu krótkiego czasu odrobić zaniedbania wielu lat. Ale kierownictwo i rada zakładowa z całą powagą zabrały się do zaspokojenia — w miarę posiadanych możliwości — słusznych żądań robotników. W ciągu niespełna roku wybudowano na terenie zespołu 36 mieszkań rodzinnych dla pracowników stałych, zabezpieczono robotnikom sezonowym czyste mieszkania i pościel, zamieniono im prycze na łóżka, każdy z nich otrzymał szafę lub część szafy na swoje rzeczy, wszystkim przydzielono ubrania robocze. Zwalczając karygodne marnotrawstwo i nierzadko złodziejstwo, doprowadzono do znacznego podniesienia jakości posiłków w stołówce i do ich potanienia (dziś cena całodziennego wyżywienia wynosi 7—8 zł, a przed rokiem dochodziła do 20—25 zł).

Zwiększenie troski o potrzeby bytowe ludzi i częściowe — w miarę posiadanych możliwości — ich zaspokojenie, od razu dały oczekiwane rezultaty. Jak za dotknięciem różdżki czarodziejskiej ustała płynność załogi, która w tej chwili liczy już 450 ludzi, oraz wydatnie zwiększyła się ofiarność robotników, którzy czując nad sobą opiekę i widząc, że kierownictwo i rada zakładowa starają się stworzyć im jak najlepsze warunki do pracy, zabrali się do niej ze zdwojoną energią. W rezultacie zespół po raz pierwszy od wielu lat osiągnął poważne sukcesy produkcyjne.

Zdawałoby się, że z przykładu PGR Warszni powinien być wyciągnąć pewne wnioski dla siebie przede wszystkim Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych w Szczecinie. Niestety, jednak tego nie uczynił. Fundusze socjalne za pierwsze III kwartały ub. r. zostały w okręgu szczecińskim wykorzystane zaledwie w 25 proc. W sprawozdaniu, wysłanym do Zarządu Głównego Związku, Zarząd Okręgowy stwierdza, że „niewykorzystanie kredytów świadczy o całkowitym braku zainteresowania tak ze strony administracji, jak i rad zakładowych, które nie interesują się tym stanem rzeczy“. A jak wygląda zainteresowanie się „tym stanem rzeczy“ przez zarząd okręgowy? Wystarczy powiedzieć, że w tym roku prezydium nie zanalizowało jeszcze ani razu sprawy wykorzystania funduszy socjalnych. Wystarczy powiedzieć, że w cytowanym sprawozdaniu do Zarządu Głównego ani słowem nie wspomniano, coby zarząd okręgowy ma zamiar zrobić, aby istniejący stan zmienić. A zmienić trzeba go koniecznie!

Mówią o tym także wyniki kontroli, przeprowadzonej niedawno przez Wydział Socjalny ORZZ w wielu zespołach PGR. W sprawozdaniach z tych kontroli bardzo często znajdujemy uwagi w rodzaju: „rada zakładowa nie orientuje się w bolączkach i potrzebach robotników“, „komisja socjalno-bytowa w ogóle nie istnieje“, „stwierdzone zaniedbania w dziedzinie zapewnienia właściwych warunków socjalnych robotnikom, kierownictwo i rada zakładowa usiłują wytłumaczyć obiektywnymi trudnościami. Po bliższym zapoznaniu się z tymi trudnościami okazuje się jednak, że bez wielkiego wysiłku można je było przełamać“. Ogółem na 10 skontrolowanych zespołów PGR, w 8 w ogóle nie ma lub też są nieżywotne komisje socjalno-bytowe. Nie ma powodu do przypuszczenia, aby w pozostałych zespołach, nieobjętych kontrolą, proporcja ta była inna.

W sprawach troski o potrzeby socjalne robotników należy — podobnie jak we wszystkich innych dziedzinach pracy związkowej — dążyć do upowszechnienia najlepszych osiągnięć i do przeniesienia doświadczeń przodujących zespołów do tych, które pozostają w tyle. Jeśli bowiem dla przykładu w zespole PGR Chociwel koszt utrzymania dziennego w stołówce wynosi 9 zł, a robotnicy są z posiłków bardzo zadowoleni, to nie ma absolutnie żadnego usprawiedliwienia dla faktu, że w zespole PGR — Sitno wyżywienieienne w stołówce kosztuje 15 zł i przy tym robotnicy skarżą się na niską jakość posiłków.

Poważne braki w dziedzinie troski o potrzeby socjalne robotników PGR, cechują nie tylko pracę Zarządu Okręgowego w Szczecinie.

Podobne niedomagania istnieją w wielu innych zarządach okręgowych i nie jest od nich wolny również Zarząd Główny Związku. Przecież fakt, że w ciągu III kwartałów ub. r. PGR w całym kraju wykorzystaly przeciętnie zaledwie 36 procent funduszy, przeznaczonych na zaspokojenie potrzeb socjalnych robotników, obciąża również Zarząd Główny. Niemaly wpływ na to musiał przecież mieć fakt, że od lutego do września ub. r. nie odbyła się żadna odprawa dla instruktorów socjalnych zarządów okręgowych, a był to przecież okres największego nasilenia w zakładaniu sezonowych przedszkoli, żłobków, dziecińców itp. Przecież nie bez związku

z faktem niewykorzystania ogromnej części sum na akcję socjalną jest również to, że Zarząd Główny nie wie, ile obiektów socjalnych istnieje w PGR, jakie są ich potrzeby w wyposażeniu, co trzeba zrobić, aby polepszyć ich pracę. Jeśli do tego dodamy, że w PGR dotąd nie prowadzi się żadnej ewidencji absencji chorobowej, nie analizuje się na jakie choroby najczęściej zapadają robotnicy rolni, tym samym nie można prowadzić żadnej profilaktyki leczniczej — a związek przechodzi nad tym do porządku dziennego — obraz zaniedbań i braków będzie jeszcze pełniejszy i jaskrawszy.

*

Wszystko to — rzecz jasna — musi ulec radykalnej zmianie, w obliczu postawionego przez IX Plenum zadania wydatnego polepszenia warunków bytowych i kulturalnych robotników PGR. Nastąpić to jednak może tylko pod warunkiem uaktywnienia komisji socjalno-bytowych w PGR, wydatniejszej pomocy dla tych komisji przez rady zakładowe, zwiększenia opieki zarządów okręgowych nad pracą rad zakładowych, dokładniejszego i ściślejszego instruowania zarządów okręgowych przez Zarząd Główny. Tylko w ten sposób, poprzez ściśle powiązanie wszystkich ogniw związkowych — od Zarządu Głównego do komisji socjalno-bytowych — zapewnić można poprawę w tej zaniedbanej dotychczas, a przecież tak ważnej dziedzinie pracy związkowej.

MIECZYŚLAW TURENIEC
Kier. Wydz. Soc.-Ubezp. CRZZ.

Uwagi o pracy ORZZ w dziedzinie socjalno-ubezpieczeniowej

REALIZACJA zadań postawionych związkom zawodowym przez IX Plenum KC PZPR będzie wymagała usprawnienia działalności całego aparatu związkowego, wszystkich jego ogniw i instancji.

Uchwalony przez IX Plenum KC PZPR program rozwoju gospodarczego na najbliższe dwa lata przewiduje dalsze, znacznie szybsze podniesienie ogólnego stanu dobrobytu ludności pracującej miast i wsi. Oznacza to, że państwo z ogólnej puli dochodu narodowego znaczną jego część wydzieli na budownictwo mieszkaniowe, socjalne, na ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracy, na rozwój kultury i oświaty oraz na inne potrzeby codzienne.

Niewątpliwą jest rzeczą, że w realizacji tego wielkiego programu związki zawodowe wezmą jak najaktywniejszy udział.

Celem niniejszego artykułu jest omówienie zadań okręgowych rad związków zawodowych w dziedzinie zagadnień socjalnych, lecznictwa i ubezpieczeń społecznych.

I

Swą wielostronną pracę organizacyjną i wychowawczą związki zawodowe wykonują poprzez aparat kierowniczy instancji związkowych, który wciela w codziennym życiu uchwały nadrzędnych instancji, w tym również uchwały i wytyczne najwyższej instancji związkowej — Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Do zadań aparatu związkowego należy także kontrola realizacji uchwał, pomoc podstawowym organizacjom związkowym w wykonywaniu ich obowiązków oraz dołączny instruktarz aktywu.

Jednakże aby aparat związkowy mógł w sposób właściwy spełnić swoje zadania powinien on być dobrze zorganizowany, operatywny i sprawny w pracy. Osiągnąć to można nie zawsze przez zwiększenie liczby pracowników stałych, etatowych. Związki zawodowe nie mogą pójść po drodze szerokiej rozbudowy aparatu płatnego i zwiększenia wydatków administracyjno-gospodarczych. Pochłaniałoby to rokrocznie poważną część dochodów związkowych pochodzących przede wszystkim ze składek członkowskich, które powinny być zużyte na takie cele, jak praca kulturalno-oświatowa, pomoc w nagłych wypadkach, sport itp.

Dlatego też trzeba naszym zdaniem zdecydowanie przeciwstawić się niezdrowym tendencjom tych kierowników instancji związkowych, którzy poprawę sytuacji na odcinku działalności związków zawodowych widzą przede wszystkim na drodze powiększenia liczby pracowników etatowych w aparacie.

Podstawowym warunkiem, który powinien zabezpieczyć sprawną i operatywną działalność instancji związkowej jest właściwe postawienie organizacji pracy, staranny dobór kadr, ich stabilizacja oraz prawidłowe rozstawienie ludzi, umiejętne kierowanie nimi na codzień i wreszcie kontrola wykonywanych przez nich zadań. Sy-

stematyczny wzrost zakresu obowiązków i zainteresowań związków zawodowych w dziedzinie zarówno produkcji jak również troski o człowieka pracy, wymaga podniesienia na wyższy poziom stylu pracy instancji i ogniw związkowych. Stąd wypływa konkretny wniosek, że człowiek pracujący w aparacie związkowym na stanowisku kierowniczym lub instruktora musi stale podnosić swój poziom ideowo-polityczny, uczyć się teorii marksizmu-leninizmu oraz uzupełniać swoje kwalifikacje zawodowe.

Drugim zasadniczym warunkiem dobrej pracy instancji i ogniw związkowych jest stała i nierozdzielna ich więź z masami. O tym winien pamiętać każdy działacz związkowy. Formy i metody tej więzi są różne; jest nią udział w zebraniach załóg, bliższe wczuwanie się w potrzeby robotników i w miarę możliwości zaspokajanie tych potrzeb, odwiedzanie współtowarzyszy pracy w domu, niesienie im pomocy w razie choroby, opieka nad kobietami pracującymi, nad młodzieżą itp.

Ważnym organem w aparacie związkowym są okręgowe rady związków zawodowych. Ich rola i zadania na odcinku reprezentowania interesów mas pracujących są wielkie i różnorodne.

Istniejące przy okręgowych radach związków zawodowych wydziały socjalno-bytowe obejmują szeroki wachlarz zagadnień.

II

Chcę omówić tu sprawy dotyczące opieki nad matką i dzieckiem, ochrony zdrowia pracujących oraz sprawy ubezpieczeń społecznych, które należą do zakresu pracy wydziałów socjalno-bytowych ORZZ. Posiadając dość szczupły (2—3 osób) aparat etatowy wydziały te natrafiają na wielkie trudności w spełnianiu swych obowiązków. Trudności te jednak wynikają raczej nie z powodu małej liczby pracowników etatowych, a stąd, że istnieje jeszcze w niektórych wydziałach duża niejasność odnośnie zakresu ich zadań, jak również brak właściwej organizacji pracy. Dość często mamy takie zjawisko w wydziale, że w nawale różnorodnych drobnych spraw i interwencji zatracane są rzeczy zasadnicze, główne problemy. Podobny styl pracy przez dłuższy okres czasu istniał w ORZZ w Stalinogrodzie, Lublinie i in.

Należy jednak stwierdzić, że w ostatnim półroczu w większości wydziałów socjalno-bytowych ORZZ nastąpiła wyraźna poprawa w metodach i organizacji pracy.

Na szczególną uwagę zasługuje całokształt pracy Wydziału Socjalno-Bytowego ORZZ Rzeszów (kierownik tow. Czarnecka i instr. tow. Dolińska). Towarzyszek te, doceniając rolę i zadania Wydziału w zakresie koordynacji i reprezentowania interesów mas pracujących w skali wojewódzkiej oraz potrzebę udzielania pomocy aktywowi socjalno-ubezpieczeniowemu zarządów okręgowych, związków branżowych, poszerzyły swój dwuosobowy zespół etatowy o 15 osób aktywu społecznego, nie-etatowego, dobraneo z różnych zakładów pracy: wydziałów Zdrowia i Oświaty, Wojewódzkiej Rady Narodowej itp. Aktyw ten jest podstawą pracy Wydziału. Kontroluje on działalność różnych placówek socjalnych (żłobki, przedszkola), zakładów leczniczych (szpitale, ambulatoria), przeprowadza doraźne kontrole gospodarki funduszami ubezpieczeń w zakładach, analizuje potrzeby w zakresie leczenia i urządzeń socjalnych, pomaga w opracowywaniu materiałów na posiedzenia prezydiów ORZZ itp.

Poprzez zespół nieetatowych instruktorów Wydział utrzymuje stały kontakt z aktywnym socjalno-ubezpieczeniowym w większych zakładach pracy, pomaga mu w opracowaniu planów i organizacji pracy, udziela instrukcji.

Mimo, że aktyw ten nabył już poważne doświadczenie w swojej pracy, prowadzi się z nim nadal stałą pracą uświadamiającą, informacyjną, zapoznając ze wszystkimi ważnymi uchwałami prezydium ORZZ oraz Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Posiadając realne oparcie w aktywie społecznym, kierownictwo Wydziału Socjalno-Bytowego ma możliwość okazywania większej pomocy zarządowi okręgowemu w formie instruktarskiej, w ustawianiu aktualnej problematyki, opracowywaniu planów pracy oraz kontroli wykonywanych uchwał nadrzędnych instancji związkowych.

W zakresie zagadnień socjalnych, ochrony zdrowia oraz spraw ubezpieczeniowych Wydział Socjalno-Bytowy ORZZ Rzeszów ujmuje je w skali całego województwa współpracując na tym odcinku z Prezydium Wojewódzkiej i Miejskiej Rady Narodowej, z odpowiednimi ich wydziałami i komisjami, jak również z innymi instytucjami, do kompetencji których powyższe problemy należą. Same towarzyszki Czarnecka i Dolińska są członkami Komisji Zdrowia i Oświaty.

III

Drugim przykładem właściwego zrozumienia swoich zadań i stosunkowo niezłej organizacji pracy w zakresie spraw socjalno-ubezpieczeniowych jest Wydział Socjalno-Bytowy ORZZ — Stalinogród. Obejmuje on zakresem swoich zainteresowań problemy socjalno-ubezpieczeniowe całego województwa. Wydział nawiązał ścisłą współpracę z Wojewódzką i Miejską Radą Narodową, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Wojewódzką Komisją Planowania Gospodarczego i innymi instancjami.

Analizując potrzeby w dziedzinie opieki nad matką i dzieckiem, jak również leczenia, Wydział współpracuje z Wojewódzką Komisją Planowania Gospodarczego, przez co ma możliwość wysuwania swoich postulatów w zakresie planowych inwestycji.

Przeprowadzona przez Wydział w dniach 4 — 8 grudnia 1953 r. kontrola działalności lecznictwa na terenie województwa stalinogrodzkiego dała bogaty materiał przedłożony na posiedzenie Prezydium ORZZ w dniu 17 grudnia ub. r. Sprawę leczenia referował przedstawiciel Wojewódzkiego Wydziału Zdrowia. Prezydium zwróciło uwagę na istniejące braki w stanie opieki lekarskiej nad pracującymi. Prezydium wysunęło szereg wniosków zmierzających do poprawienia sytuacji na odcinku lecznictwa, mianowicie: powołanie instytutu dokształcania kadr lekarskich w województwie stalinogrodzkim, utworzenie instytutu medycyny pracy, zwiększenie inwestycji na budownictwo zakładów lecznictwa zamkniętego i otwartego zwłaszcza na terenie Zagłębia Dąbrowskiego i in.

W planach pracy Prezydium ORZZ na I kwartał 1954 roku widzimy omawianie takich istotnych problemów z zakresu lecznictwa i spraw socjalnych, jak: sprawozdanie dyrekcji Centrali Aptek Społecznych o działalności aptek społecznych (zaopatrzenie w leki, realizacja recept itp.), analiza realizacji planów inwestycyjnych w zakresie budowy obiektów socjalnych (żłobki, przedszkola, świetlice) w r. 1953, sprawozdanie Okręgowego Biura Skierowań FWP z wykorzystania skierowań na

wczasy pracownicze w r. 1953 na terenie woj. stalino-grodzkiego.

Dla realizacji swoich planów Wydział Socjalno-Bytowy posługuje się stałymi nieetatowymi instruktorami, których liczba wynosi osiem osób.

Ponadto Wydział Socjalno-Bytowy ORZZ w Stalino-grodzie udziela konkretnej pomocy instruktorom odpowiedzialnym za sprawy socjalno-ubezpieczeniowe przy zarządach okręgowych. Zaprasza ich do siebie, posyła swoich pracowników do okręgów, pomaga w zorganizowaniu społecznych komisji socjalno-ubezpieczeniowych, w opracowywaniu planów, kontroluje wykonywanie uchwał zarządów głównych, pomaga w ustawianiu aktualnej problematyki oraz przeprowadza z instruktorami okręgu seminaria, np. w sprawie uchwał IX Plenum KC i też przedjazdowych.

Zmiana w stylu pracy Wydziału Socjalno-Bytowego ORZZ Stalino-grod nastąpiła wskutek zmienionego stosunku prezydium do zagadnień socjalno-bytowych oraz dzięki specjalnej opiece sekretarza towarzysza Łaty nad tym Wydziałem.

Niewątpliwie inne ORZZ mają również poważne osiągnięcia w zakresie spraw socjalno-ubezpieczeniowych, jak: ORZZ Wrocław, Poznań, Kraków. Stało się to dzięki zmianie stylu pracy, lepszej jej organizacji, umiejętności korzystania z pomocy aktywu nieetatowego itp.

IV

Stwierdzamy, że dotychczasowy brak ogólnie obowiązujących dokładnych wytycznych odnośnie zadań i obowiązków wydziałów socjalno-bytowych ORZZ w zakresie zagadnień socjalno-ubezpieczeniowych stwarza wielkie trudności w prawidłowym ustawieniu pracy tych wydziałów.

Jednakże opierając się na zdobytych doświadczeniach szeregu ORZZ, posiadających poważny dorobek w tej dziedzinie, można już ustalić zasadniczy zakres ich zadań.

Jest to przede wszystkim współdziałanie z terenowymi radami narodowymi w realizacji polityki partii i rządu w zakresie opieki socjalnej i zdrowotnej nad pracującymi. Współdziałanie to wyraża się w postaci udziału przedstawicieli ORZZ w analizowaniu i planowaniu potrzeb w zakresie inwestycji i usług urządzeń socjalnych oraz zdrowotnych na terenie całego województwa (budowa szpitali, przychodni leczniczych, żłobków, przedszkoli itp.) wspólnie z Wojewódzką Komisją Planowania Gospodarczego oraz odnośnymi wydziałami rad narodowych.

Do zadań ORZZ w tym zakresie należy:

a) kontrola działalności urządzeń socjalnych i zdrowotnych pod względem zaspokajania potrzeb ludności pracującej i członków rodzin (szpitale, sanatoria, prewentoria, przychodnie, żłobki, przedszkola itp.),

b) kontrola właściwego wykorzystania kredytów państwowych na cele socjalne; a mianowicie na prowadzenie żłobków, przedszkoli, świetlic dziecięcych, kolonii itp., na inwestycje socjalno-zdrowotne (budowa szpitali, przychodni leczniczych, żłobków, przedszkoli itp.).

c) udział w komisjach kwalifikacyjno-odbiorczych przekazywanych do użytku budynków socjalnych i zakładów leczniczych;

d) uczestnictwo w organizowaniu akcji socjalno-zdrowotnych i imprez dla dzieci (akcje sanitarno-porządkowe,

wczasy letnie dla dzieci, choinka noworoczna, wczasy świąteczne itp.),

e) udział przedstawicieli ORZZ w pracach komisji przy radach zakładowych (komisja zdrowia, lekarsko-balneologiczna, przeciwgruźlicza, wczasów letnich dla dzieci itp.).

W dziedzinie ubezpieczeń społecznych należy do zadań ORZZ wyznaczanie kandydatów na obrońców i ławników w okręgowych sądach ubezpieczeń społecznych oraz współdziałanie z terenowymi oddziałami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie prawidłowej gospodarki funduszami ubezpieczeniowymi (wypłata zasiłków chorobowych i rodzinnych, analiza wskaźników absencji chorobowej w skali całego województwa lub powiatów, ewentualnie poszczególnych gałęzi produkcji, terminowe załatwianie roszczeń rentowych itp.).

Do zadań ORZZ należy ponadto załatwianie skarg i zażaleń z zakresu socjalno-ubezpieczeniowego przekraczających kompetencję zarządów okręgowych.

Zadaniem ORZZ jest w końcu okazywanie pomocy zarządom okręgowym związków zawodowych w wykonywaniu ich funkcji w zakresie spraw socjalno-ubezpieczeniowych.

ORZZ-ty mianowicie pomagają w ustalaniu problematyki socjalno-ubezpieczeniowej, udzielają wyjaśnień dotyczących spraw socjalnych, lecznictwa, ubezpieczeń społecznych, wczasów pracowniczych i leczniczych oraz pomagają w zorganizowaniu pracy aktywu socjalno-ubezpieczeniowego, społecznych komisji przy zarządach okręgowych oraz na zakładach.

ORZZ-ty sprawują kontrolę realizacji uchwał nadrzędnych instancji związkowych dotyczących spraw socjalno-ubezpieczeniowych.

Do zadań ORZZ należy następnie przenoszenie i upowszechnianie doświadczeń lepiej pracujących instancji, ogniw związkowych na odcinku opieki nad matką i dzieckiem, lecznictwa i ubezpieczeń społecznych poprzez narady, seminaria, prasę itp. oraz dopilnowanie szkolenia aktywu socjalno-ubezpieczeniowego.

Zadaniem ORZZ, jako terenowej międzyzwiązkowej instancji, jest organizowanie narad i konferencji przedstawicieli administracji i związków zawodowych dla omawiania aktualnych zagadnień socjalnych, lecznictwa i ubezpieczeń społecznych.

Z tego też tytułu do ORZZ należy czuwanie nad działalnością okręgowych biur skierowań FWP, dopilnowanie popularyzacji wczasów pracowniczych oraz dbałość o właściwe wykorzystywanie skierowań na leczenie sanatoryjne, wczasy lecznicze i wypoczynkowe.

*

Ze względu na to, że etatowy aparat wydziałów socjalno-bytowych ORZZ jest dość szczupły i nie jest przewidziane jego powiększenie, a do zakresu pracy tych wydziałów wchodzi, prócz wyżej wymienionych zagadnień, również sprawy bytowo-mieszkaniowe — siłą rzeczy staje się koniecznym stworzenie przy ORZZ sieci nieetatowego aktywu związkowego.

Zorganizowanie pracy wydziału socjalno-bytowego ORZZ w sposób wyżej wymieniony oraz wszechstronne wykorzystanie zwербowanego aktywu nieetatowego przyczyni się w poważnym stopniu do usprawnienia działalności ORZZ w zakresie rozwiązywania zagadnień socjalno-ubezpieczeniowych, a tym samym zadań postawionych przed związkami zawodowymi przez IX Plenum KC PZPR i XII Plenum CRZZ.

Z zagadnień czytelnictwa

REALIZACJA zadań, postawionych przez IX Plenum KC PZPR przed całą gospodarką narodową, wymaga od wszystkich pracowników podniesienia kwalifikacji, zwiększenia wydajności pracy, wykorzystania nowych metod, a przede wszystkim ogólnej mobilizacji do wykonania zadań narzeczonych w tezach przedzjazdowych.

Czynnikiem, który w tej wielkiej akcji, mającej na celu podniesienie poziomu życiowego mas pracujących, może i powinien odegrać znaczną rolę jest książka i biblioteka.

Posiadamy w chwili obecnej ponad 5 000 bibliotek związkowych, dysponujących 5 991 746 książkami. Liczba ta nie mała. Jednak dokładna analiza stanu czytelnictwa wykazuje, że wykorzystanie nagromadzonego dorobku piśmienniczego jest jeszcze stanowczo niedostateczne i że zagadnieniu temu organizacje związkowe poświęcają niedostateczną uwagę.

Dowodem tego jest choćby przebieg kampanii sprawozdawczo-wyborczej do władz związkowych. Niewiele było wypadków aby w czasie zebrań sprawy biblioteki i czytelnictwa były wysuwane w sprawozdaniach, czy też w dyskusji.

Lepiej przedstawia się to zagadnienie jeśli idzie o zobowiązania podejmowane przez związkowe placówki kulturalno-oświatowe dla uczczenia II-go Zjazdu Partii. Są wśród nich zobowiązania dotyczące zmiany na lepsze pomieszczeń bibliotecznych. I tak np. podjęła je między innymi rada zakładowa i dyrekcja Zakładów im. Gen. Świerczewskiego w Warszawie. Dotyczą one przeniesienia księgozbioru z małego pomieszczenia, w którym książki butwieją z powodu wilgoci, do pięknie urządzonej dwóch dużych pokoi. Ale... ze względu na to, że tego rodzaju zobowiązanie wymieniony zakład podejmuje już drugi raz w tym roku, zachodzi obawa, czy i tym razem nie będą to zobowiązania „papierowe”.

Najwięcej jednak zobowiązań dotyczy zwiększenia liczby czytelników, bez konkretnego określenia w jaki sposób to zwiększenie zainteresowania książką i czytelnictwem zostanie osiągnięte.

Ba, mało tego. Nie określono prawie w żadnym z zobowiązań, jakie książki staną się przedmiotem upowszechniania.

A sprawa to dosyć ważna z wielu przyczyn. Po pierwsze, nie jest obojętne co czyta robotnik, podejmujący z okazji II-go Zjazdu swoje zobowiązania produkcyjne. Z drugiej strony, dokładne określenie zakresu i tematyki propagowanego piśmiennictwa pozwala bibliotekarzowi na odpowiednie dobranie i wykorzystanie takich form i metod propagandy, które w danym środowisku mogą osiągnąć najlepszy skutek.

O zapewnienie pomyślnych warunków pracy bibliotek

Najważniejszym jest jednak to, że sprawa podniesienia stanu czytelnictwa nie jest zagadnieniem oderwanym od całokształtu polityki biblioteczno-czytelniczej w najmniejszej nawet placówce. Wzrost liczby czytel-

ników jest wynikiem odpowiedniego poziomu pracy bibliotecznej.

A wiadomo przecież, że praca bibliotekarza zależy w dużej mierze od warunków, w jakich się ona odbywa. Składają się na nie: — odpowiedni lokal; wygodne umeblowanie, estetyka wnętrza, celowo dobrany księgozbiór. Wszystkie te czynniki decydują o możliwościach i atmosferze pracy, wyniki jej jednak zależą głównie od bibliotekarza, od jego przygotowania ideologicznego i zawodowego, od jego aktywnej postawy w życiu politycznym, społecznym i kulturalnym.

Podejmowanie zobowiązań dotyczących wzrostu ilości czytelników bez uprzedniej dokładnej analizy warunków, w jakich to zobowiązanie będzie realizowane, jest zwykłą formalnością.

Okres obecny jest okresem podsumowywania dotychczasowych osiągnięć na każdym odcinku życia i w każdej najmniejszej placówce gospodarczej czy kulturalnej kraju, oraz wytyczania zadań na najbliższą przyszłość.

Słuszną jest zatem rzeczą, aby i praca bibliotek została rzetelnie i wszechstronnie przeanalizowana przez wszystkie instancje związkowe.

Niewiele jest osób, które by nie zdawały sobie sprawy z tego, jak wielkie znaczenie w obecnym okresie budownictwa socjalistycznego ma książka — narzędzie wychowania i mobilizowania.

Z tez zawartych w referacie tow. Bieruta wynika np. jasno konieczność zwiększenia pracy i podniesienia na wyższy poziom działalności ekip łączności miasta ze wsią.

A jak to można uczynić? — Przez dokładniejsze poznanie spraw, zagadnień i środowiska. Iluż to bowiem członków ekip, szczególnie artystycznych, nie zna w ogóle statutowych spółdzielni produkcyjnych. Ilu młodych robotników nie może pomóc swoim przyjaciółom z podopiecznej wsi w uprawie roli, w podniesieniu wydajności hodowli bydła czy organizowaniu przemysłu rolniczego. Oczywiście członkowie ekip nie mają obowiązku znać się na sposobach umleczniania krów, zwiększania zbioru buraka cukrowego, ale winni wiedzieć, że jest wiele książek mówiących o tych sprawach i umieć odpowiednio te książki propagować.

Pokazywanie przy pomocy odpowiedniej literatury jak kształtowało się życie wsi kiedyś i jak ono wygląda obecnie, jakie są dalsze perspektywy rozwoju wsi, jest jednym z najbardziej oddziałujących sposobów przekonywania i mobilizowania i jako tenrat stanowczo zbyt mało wykorzystywane jest w programach artystycznych ekip łączności miasta ze wsią.

Zdając sobie sprawę z wartości książki jako ważnego środka wychowywania szerokich rzesz pracowniczych, nie wszyscy jednak pamiętają o konieczności stworzenia odpowiednich warunków dla pracy biblioteczno-czytelniczej, które decydują o jej wynikach, wyrażających się ostatecznie we wzroście liczby czytelników i ilości wypożyczeń.

Przyczyną takiego stanu rzeczy jest niejednokrotnie to, że nie wszyscy aktywiści związkowi zdają sobie do-

kładnie sprawę z tego, co składa się na pojęcie biblioteki stałej. Instrukcja Sekretariatu CRZZ z lipca 1951 roku, określająca dokładnie zasady organizowania bibliotek stałych, spoczywa już oddawna w archiwach, a aktyw kulturalno-oświatowy szafuje dumnym słowem „biblioteka“ nawet przy 200 tomach księgozbioru zamkniętego w jakiejś trudnej do odnalezienia szafie, przy czym książkami tymi nie opiekuje się nawet przysłowiowy — pies z kulawą nogą.

Instrukcja określiła dokładnie, że stałą — w odróżnieniu od punktu bibliotecznego — nazywamy taką bibliotekę, która posiada co najmniej 1000 książek i znajduje się w zakładzie zatrudniającym przynajmniej 500 pracowników. W instrukcji wprawdzie nie zostało to powiedziane, ale rozumie się samo przez się, że książki te muszą znajdować się w odpowiednio do tego celu przystosowanym lokalu.

Przy okazji podejmowania zobowiązań dla uczczenia II Zjazdu warto się zastanowić np. czy pomieszczenie, jakie znalazła biblioteka hotelu robotniczego ZBM w Gdańsku — w umywalni, jest „odpowiednim lokalem“, czy mają możliwość zwiększenia zainteresowania książkami „rzekome“ biblioteki w Radomskich Zakładach Obuwia, Nadodrzańskich Zakładach Przemysłu Odzieżowego w Szczecinie, w Zakładach Przemysłu Bawełnianego im. Kunickiego w Łodzi i wiele, wiele innych.

Jakość i stan liczbowy księgozbiorów

Warto się też przy tej okazji zastanowić nad drugą niezmiernie ważną rzeczą, a mianowicie nad jakością i stanem liczbowym księgozbiorów.

W ciągu trzech kwartałów ubiegłego roku stan księgozbiorów we wszystkich 5186 stałych bibliotekach i 98 centralach księgozbioru ruchomego wzrósł o 688 476 tomów. Nie wszędzie i nie we wszystkich bibliotekach wzrost ten jest odpowiednio proporcjonalny do liczby zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Szczególnie wyraźnie dają się zaobserwować te braki zaopatrzenia w bibliotekach Zw. Zaw. Hutników.

Związek ten posiada dogodniejsze niż jakikolwiek inny warunki rozwijania czytelnictwa. Olbrzymie zakłady grupują tysiące pracowników, w dużej mierze zamieszkujących okoliczne osiedla, dobrze wyposażone hotele robotnicze i domy młodego robotnika. Ponadto praca w tych zakładach jest tego rodzaju, że pozwala na rozwijanie szkolenia i czytelnictwa bardziej niż w innych przemysłach.

Biblioteki związkowe zorganizowano w 75 zakładach, przy czym polityka zaopatrzenia w książki w ciągu ubiegłych lat dała w wyniku następujący stan rzeczy. W zakładach pracy zatrudniających do 500 pracowników liczba czytelników w stosunku do ilości książek w bibliotece wyraża się cyfrą 1,2%. W zakładach posiadających od 1000 do 2000 pracowników stosunek ten wyraża się cyfrą 2,15%, natomiast w dużych zakładach, gdzie pracuje od 3 do 10 tysięcy ludzi stosunek ten spada od 1,5% do 0,5% do 0,45%. Podobna sytuacja istnieje w wielu innych dużych zakładach pracy.

Przyczyną niewłaściwego stosunku ilości książek do ich obrotu w dużej mierze jest praktykowany do bieżącego roku centralny zakup książek, który powodował równomierne zaopatrywanie wszystkich bibliotek danego związku, bez względu na to, przy jakich zakładach pracy się znajdują — małych czy dużych.

Decentralizacja zakupu w roku przyszłym przyczyni się niezawodnie do usprawnienia zaopatrzenia bibliotek pod kątem potrzeb środowiskowych. Nastąpi to jednak tylko w tym wypadku, gdy nie tylko bibliotekarz, często niedostatecznie przygotowany fachowo do swojej pracy, ale i cały aktyw kulturalno-oświatowy weźmie czynny udział w ustaleniu, jakie książki są najbardziej potrzebne dla danego środowiska i spowoduje zakupienie takich, które będą miały największą wartość i staną się dla załogi prawdziwą pomocą w pracy i rozrywką poza nią.

Warunkiem tego usprawnienia jest ponadto odpowiedni rozdział funduszy przez zarządy główne, które w pierwszym rzędzie będą zapewne miały na uwadze wyrównanie rażących niedociągnięć.

Przez dłuższy czas huta „Kościuszko“ miała „olbrzymią“ bibliotekę liczącą 3010 tomów. Widocznie sprawa imponującej, reprezentacyjnej orkiestry tak dalece zaabsorbowała umysły tamtejszych władz zakładowych i związkowych, tak całkowicie przesłoniła zagadnienia oświatowe, że książek nikt nie dojrzał. W tych samych bowiem warunkach pracująca huta Ostrowiec potrafiła w tym czasie doprowadzić swoją bibliotekę do takiego stanu, że na jednego pracownika przypada jedna książka, a liczba czytelników w stosunku do liczby pracowników wynosi prawie 25%.

W bieżącym roku dały się zauważyć braki na odcinku zaopatrzenia bibliotek szczególnie w książki nowe, ukazujące się ostatnio na rynku wydawniczym. Brak nowości wydawniczych wywoływał często niezadowolenie stałych czytelników bibliotek związkowych i stwarzał dogodne okoliczności do twierdzenia, że w bibliotekach „...nie ma co czytać“. Z tego powodu niektórzy bibliotekarze czuli się zwolnieni od obowiązku organizowania i prowadzenia propagandy książki i czytelnictwa.

Tymczasem sprawa niezupełnie tak się przedstawia. Rzeczywiście dotychczasowe zaopatrzenie w książki tylko w nieznacznej części pokrywało zapotrzebowanie na literaturę szczególnie współczesną, ale nie znaczy to bynajmniej, że posiadane w bibliotekach książki przeczytali już wszyscy pracownicy danych zakładów pracy.

Najlepszym sprawdzianem pracy biblioteki jest porównanie liczby posiadanych książek z ilością pracowników oraz ustalenie na podstawie sprawozdań dziennomiesięcznych, w jakim stopniu książki te są wykorzystane. To znaczy ilu czytelników obsługuje dana biblioteka ogółem i ile książek wypożycza dziennie.

Weźmy dla przykładu takie zestawienie z odcinka pracy bibliotek Zw. Zaw. Hutników: huta Ostrowiec posiada 8 239 książek i 1857 czytelników, a przeciętna dzienna wypożyczeń wynosi 150—200. Tymczasem większa od niej huta „Pokój“ posiada 5 948 tomów i 1492 czytelników, ale dziennie wypożycza tylko 15 książek.

Powyższe dane przedstawiają bardzo ciekawy obraz pracy obu tych bibliotek, a zestawienie poszczególnych cyfr mówi — szczególnie doświadczonemu bibliotekarzowi — bardzo wiele.

Obraz pracy biblioteki huty Ostrowiec przedstawia się prawidłowo. Liczba czytelników jest tu współmierna do liczby książek i potwierdzona przez dzienną ilość wypożyczeń. Tak właśnie kształtować się powinien prawidłowy bieg pracy podobnej biblioteki. Ponadto fachowe przygotowanie tamtejszej bibliotekarki, tow. Genowefy Krasieńskiej, gwarantuje w dużej mierze prawidłowość

podanej dokumentacji, a jej wykształcenie ogólne i praktyka nauczycielska — znajomość form i metod pracy z czytelnikiem.

Zaskakujące jest natomiast zestawienie danych pracy biblioteki huty „Pokój”. Podana przez bibliotekarkę przeciętna wypożyczeń może odnosić się tylko do biblioteki, której księgozbiór nie przekracza 1000 tomów, przy jednoczesnym obsłudze nie więcej jak 200 do 300 czytelników.

Ciekawe wyniki dało dokładne zapoznanie się z pracą biblioteki huty „Pokój”. Książka inwentarzowa wykazała, że do dnia 27 listopada zainwentaryzowano 5046 książek i 1180 broszur, co wynosi łącznie 6226 pozycji. Przez książkę ubytków przeprowadzono 165 tomów. A zatem stan księgozbioru wynosił w danym dniu 6061 tomów. Te dane pokrywały się z danymi wykazanymi w statystyce na dzień 30. VI. 53 r. oraz z danymi na III-ci kwartał ubiegłego roku. Zgodność tę jednak przekreślał fakt, że przez książkę ubytków przeprowadzono tylko 165 książek usuniętych z księgozbioru z powodu ich zdeaktualizowania się. Ani jedna książka zniszczona, zagubiona, niezwrócona itp. nie została odnotowana w książce ubytków od roku 1945. A to nie jest możliwe, aby od początku istnienia biblioteki huty „Pokój” nie zginęła tam ani jedna książka, kiedy, jak wiadomo, we wszystkich bibliotekach ten ubytek jest stosunkowo dosyć duży, a niezwracanie książek przez czytelników stanowi pewnego rodzaju „zmorę” zatruwającą życie prawdziwych bibliotekarzy.

Z góry można powiedzieć, że w bibliotekach pracujących przy zakładach tego rodzaju, jak huta „Pokój”, roczny ubytek książek wynosi do 100, a czasem przy złym prowadzeniu dokumentacji bibliotecznej — i więcej książek. A przecież od roku 1945 minęło już ładnych parę lat. Zatem można stwierdzić, że stan księgozbioru wykazywany w statystyce jest niezgodny ze stanem faktycznym. Nie można nawet w przybliżeniu powiedzieć, jak może on wyglądać, ponieważ biblioteka nie posiada żadnych dowodów przeprowadzenia kiedykolwiek dokładnego sprawdzania stanu księgozbioru.

Jaka jest rzeczywista liczba wypożyczeń dziennie trudno także ustalić, ponieważ, jak się okazało, biblioteka nie wypełnia na bieżąco sprawozdań dziennie-miesięcznych (formularz C). Wykazana w statystyce cyfra czytelników oznacza numer kolejnego czytelnika od bliżej nieokreślonego czasu. Przypuszczalnie — sądząc z terminu zapisów najstarszych „mohikanów” — od roku 1949. Czytelnikiem od roku 1947 jest tylko tow. Helena Grygol (nr czyt. 48), która systematycznie do chwili obecnej wypożycza książki w tej bibliotece i rzetelnie zaświadcza sobie na tytuł przodownika czytelnictwa.

Właściwie prawdziwy stan czytelników w tej bibliotece przedstawiał się następująco. Po dokładniejszym przeszkuczeniu kart czytelników ustalono, że:

296 osób od dłuższego już czasu zgłosiło wypisanie się z biblioteki.

76 osób do 30 czerwca ub. r. nie wzięło ani jednej książki.

232 osoby nie zwróciły książek wypożyczonych co najmniej przed 30. VI. 53 r.

338 osób wypożyczyło książki w terminie od 30. VI. do dnia 27. XI. 53 r.

A więc razem osób w taki lub inny sposób związanych z biblioteką było w danym dniu — 942, a nie, jak po-

dano w statystyce — 1442. Właściwą liczbę czytelników rzeczywistych można określić jako 338, co najzupełniej zgadza się z wykazaną liczbą wypożyczeń dziennych.

Ale i ta liczba nie obrazuje istotnego stanu rzeczy, ponieważ biblioteka huty „Pokój”, dążąc do zwiększenia zainteresowania książkami, zorganizowała 11 punktów bibliotecznych w oddziałach huty, w hotelach robotniczych i DMR-ach. Przeciętna liczba czytelników w tych punktach waha się od 15 do 20, co w sumie daje około 150 czytelników.

W zobowiązaniach podjętych przez klub fabryczny huty „Pokój” z okazji II-go Zjazdu Partii postanowiono zwiększyć ilość tamtejszych czytelników do 2000.

Czy wobec takiego stanu pracy tamtejszej biblioteki zobowiązanie to nie pozostanie jedynie zobowiązaniem formalnym?

Podobny, a nawet o wiele gorszy stan rzeczy spotykamy w wielu innych bibliotekach. Z czego to wypływa?

Właściwe przyczyny można zamknąć w trzech zdaniach — z nieodpowiedniego doboru kadr bibliotekarskich, z braku dostatecznej kontroli i instruktarzu oraz z niedostatecznej pomocy i opieki instancji związkowych.

Bibliotekarz — czynnikiem decydującym

Tow. Antoni Dubiszewski, kier. Sekcji Oświaty i Bibliotek Wydz. Kulturalno-Oświatowego CRZZ, po powrocie ze Związku Radzieckiego zapoznał ogół pracowników bibliotecznych z zasadami obowiązującymi tam przy angażowaniu pracowników do bibliotek związkowych. Z wypowiedzi tow. Dubiszewskiego wynika, że w Związku Radzieckim przyjęto jako zasadę obowiązującą zarówno w sieci państwowej, jak i związkowej, że bibliotekarzem może zostać jedynie kandydat, który ma ukończoną szkołę średnią biblioteczną lub ogólnokształcącą. Jednak w tym drugim wypadku obowiązany jest on brać udział w fachowym szkoleniu zaocznym trwającym 1½ roku.

Dla osób, które mają ukończoną tylko szkołę podstawową, szkolenie obowiązkowe zaoczne trwa 4 lata.

Zagadnienie to u nas przedstawia się nieco inaczej. Wprawdzie odpowiednia uchwała Sekretariatu CRZZ określa wymagania stawiane pracownikom bibliotecznym i żąda posiadania przez nich średniego wykształcenia ogólnego i odpowiedniego przygotowania ideologicznego i fachowego, ale w praktyce sprawa ta wygląda inaczej.

Olbrzymi wzrost liczby bibliotek zarówno w sieci państwowej, jak i związkowej, przy jednoczesnym niewielkim wzroście systematycznie przygotowanej kadry bibliotekarzy spowodował, że w bibliotekach tych trzeba było zatrudnić wiele osób nie mających odpowiedniego przygotowania tak fachowego jak i ogólnego. Ludzi bowiem ze średnim wykształceniem pochłaniało prawie bez reszty szkolnictwo wyższe i przemysł.

Ten stan rzeczy pogarszał znacznie nieodpowiedni stosunek do zagadnień biblioteczno-czytelniczych wielu instancji związkowych. Niektórych przewodniczących zarządów okręgów, a nawet ORZZ trudno było, a nawet do dziś jeszcze trudno przekonać o tym, że 18-letnie maszynistki, czy też robotnice nie posiadające nawet pełnego wykształcenia podstawowego nie wypełnią dobrze obowiązków bibliotekarzy. Awansowanie nieodpowiednich ludzi na stanowiska bibliotekarzy jest dowo-

dem źle pojętego awansu społecznego, nie zdawania sobie sprawy z politycznego znaczenia tej pracy. A takie wypadki zdarzały się i zdarzają dosyć często.

Z drugiej strony dowodem fałszywego pojmowania sprawy biblioteczno-czytelniczej było zatrudnienie czasem nawet dobrze przygotowanej do swego zawodu bibliotekarki przy pracach nie mających nic wspólnego z jej bezpośrednimi obowiązkami. Trudno na przykład powiedzieć, w jakim stopniu wpływa dodatnio na pracę centrali księgozbiorów ruchomych obsługa przez bibliotekarkę centrali telefonicznej, jak to miało niejednokrotnie miejsce z Zarz. Okręgu Zw. Zaw. Budowlanych w Stalinochorodzie, zabieranie pracowników bibliotecznych do innych prac, jak pisanie na maszynie, prowadzenia sekretariatu itp.

Trzeba jednak stwierdzić, że coraz powszechniejsze staje się przekonanie, szczególnie u czynników kierowniczych, o konieczności prowadzenia celowej i planowej pracy nad kadrą bibliotekarską, dopomożenia im w podnoszeniu politycznego, ogólnego i fachowego wykształcenia.

Jedną z form doszkalania pracujących bibliotekarzy jest kurs korespondencyjny, zorganizowany przez Związek Bibliotekarzy i Archiwistów (obecnie Stowarzyszenie). Pomyślany jako I stopień szkolenia bibliotekarzy mógł on stanowić poważną pomoc z zakresu doszkalania związkowych kadr bibliotekarskich. Tak też ustosunkowały się doń odpowiednie władze. CRZZ pokryła koszty związane z uczestnictwem w kursie za 190 bibliotekarzy z różnych związków branżowych.

Jednak w praktyce ta forma szkolenia, prosta i dogodna, bo nie odrywająca bibliotekarza od warsztatu pracy — biblioteki, nie została odpowiednio wykorzystana. Z 190 zgłoszonych bibliotekarzy czynny udział w szkoleniu biorą zaledwie 74 osoby. Reszta odpadła w czasie trwania kursu. Trzeba przy tym stwierdzić, że większość uczących się nie tylko nie została otoczona specjalną życzliwą opieką bezpośrednich władz związkowych, ale niejednokrotnie nawet ci, którzy systematycznie wykonywali obowiązkowe ćwiczenia i rzetelnie przygotowywali się do egzaminu, natrafiali na różne trudności w postaci niezwracania im kosztów przejazdu na seminaria, utrudnianie wyjazdów na konsultacje itp.

W wielu bibliotekach pracują osoby nie posiadające żadnego przygotowania do wykonywania tej pracy, które mogłyby zwiększyć swoje kwalifikacje przez odbycie 3-miesięcznego kursu w Wojewódzkiej Szkole Związków Zawodowych w Krakowie, o którym przecież wiedzą zarówno instruktorzy zarządów okręgów jak i rady zakładowe. A tymczasem wniosków skierowanych do Wydziału Szkoleniowego o wysłanie na kurs bibliotekarski do szkoły krakowskiej wpływa tak mało, że wydawać by się mogło, iż we wszystkich bibliotekach zatrudnieni są sami wykwalifikowani bibliotekarze.

W jaki więc sposób osoba bez żadnego przygotowania, nie znająca bieżących zagadnień swego zakładu, nie mająca pojęcia o technice bibliotecznej, ani o pracy z czytelnikiem, może spowodować zwiększenie liczby czytelników, zainteresować książkami, których sama nie zna?

W żaden. Ale co robić w takim wypadku? — Trzeba jej pomóc. Po pierwsze przez skierowanie na dwutygodniowe przeszkolenie fachowe do którejś z dobrze pracujących bibliotek związkowych (np. wojewódzkiego domu

kultury) lub państwowych, przez wysłanie jej na kurs w szkole krakowskiej lub wzięcie przez nią udziału w szkoleniu korespondencyjnym. Po drugie, przez zorganizowanie rady bibliotecznej — grupy aktywistów, którzy pomogą w doborze książek do zakupu, doprowadzeniu do porządku zaniedbanej często dokumentacji i w prowadzeniu planowej i celowej propagandy książki i czytelnictwa.

Biblioteka a inne formy pracy kulturalno-oświatowej

Można stwierdzić z całą stanowczością, że ubiegły rok był okresem największego zainteresowania książką i czytelnictwem. Zainteresowanie to nie zawsze wyrażało się ilością wypożyczeń czy liczbą czytelników w bibliotekach. Przejawiało się ono w potrzebie książki, którą zainteresowany kupuje. I w tym uzewnętrznia się praca także bibliotek związkowych, które aczkolwiek nie zawsze umieją i mogą zaspokajać potrzeby swoich czytelników, jednak odgrywają ważną rolę w budzeniu tych potrzeb.

Weźmy dla przykładu bibliotekę huty „Pokój”. Analiza jej pracy dowodziłaby raczej braku dostatecznego zainteresowania książkami i czytelnictwem. Tymczasem, mając tak poważne niedociągnięcia w pracy wewnątrz bibliotecznej, prowadzi ona dużą akcję propagandy czytelnictwa za pomocą radiowęzła zakładowego i wielonakładowki. Jednocześnie urządza w hallu kluby fabrycznego stoiska sprzedaży książek propagandowych, a wiążących się tematycznie z organizowanymi w danym czasie imprezami, konferencjami, naradami itp.

Zwiększenie liczby czytelników zależy także od innej, niezmierznie ważnej okoliczności, a mianowicie od powiązania pracy biblioteki z innymi formami pracy oświatowej. Bez tego powiązania bowiem niejednokrotnie występuje pewien chaos, zbieganie się lub całkowita rozbieżność tematyki itp. I tak na przykład w ciągu jednego tygodnia w danej świetlicy wygłoszona zostaje prelekcja TWP na temat Zeromskiego, uczestnicy Wszechnicy Radiowej mają w programie Reja, a biblioteka propaguje Newerlego. Konieczne więc jest — szczególnie w większych klubach i domach kultury — opracowanie wspólnie planów działania i systematycznego prowadzenia akcji oświatowej w jednym kierunku.

★

Dokładne przeanalizowanie dotychczasowych osiągnięć i niedociągnięć pracy biblioteczno-czytelniczej pozwoli na jasne stwierdzenie braków i ukaże rzeczywiste możliwości dalszego rozwoju, na podejmowanie konkretnych i realnych zobowiązań i na rzeczywiste realizowanie ich.

Zobowiązania te nie uzewnętrzniają się wtedy w ogólnej liczbie nowych czytelników, która ostatecznie nie jest jedynym wykładnikiem pracy biblioteki związkowej.

Zalogi zakładów produkcyjnych po przeanalizowaniu swoich doświadczeń z dotychczasowej realizacji ogólnonarodowego współzawodnictwa przedzjazdowego podejmują dodatkowe zobowiązania.

Byłoby pożądane, aby uczyniły to samo i biblioteki związkowe, stawiając sobie konkretne zadania podniesienia stanu czytelnictwa, zwiększenia zainteresowania książką — pomocą w pracy, nauce i przyjemnością w codziennym życiu.

Spółeczna kontrola zaopatrzenia — orężem walki o wzrost dobrobytu pracujących

SPRAWNE funkcjonowanie sieci handlu uspołecznionego jest jednym z istotnych warunków przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących.

Dobitny wyraz dają temu wytyczne IX Plenum KC PZPR, stawiając sprawę dalszego podniesienia poziomu pracy handlu socjalistycznego w rzędzie najpilniejszych i najważniejszych zadań, jakie stoją na obecnym etapie przed masami pracującymi naszego kraju.

I

Zdecydowana poprawa pracy handlu uspołecznionego poprzez rozbudowę sieci sklepów, składów, magazynów, punktów żywienia zbiorowego i usprawnienie ich działalności, osiągnięcie istotnego przełomu w metodach i poziomie obsługi konsumentów — oto jeden z istotnych punktów wielkiego programu walki o wzrost dobrobytu mas pracujących, rozwiniętego w referacie Tow. Bieruta na IX Plenum KC naszej partii.

Realizacja tego programu stawia przed handlem uspołecznionym zwiększone zadania wymagające wszechstronnej mobilizacji sił. Według planowych założeń — obroty handlu detalicznego wzrosną w ciągu dwóch najbliższych lat w cenach porównywalnych o ponad 20% w stosunku do roku 1953.

W tym samym czasie sieć handlowa wzbogaci się o nowych 4 000 placówek, co przyczyni się niewątpliwie w poważnym stopniu do poprawy zaopatrzenia ludności.

Jednakże sam ilościowy rozwój sieci handlowej nie rozwiązuje zagadnienia. Usprawnienie rozdziału rosnącej masy towarów, jaka spływa z coraz to nowych fabryk i zakładów uruchamianych dzięki ofiarnej pracy polskiej klasy robotniczej i całego narodu — wymaga przede wszystkim zaostrożenia walki o jakość pracy naszych placówek handlowych i zakładów żywienia zbiorowego, o podniesienie ich poziomu.

Jest rzeczą jasną, że zagadnienie poprawy zaopatrzenia, lepszej dystrybucji masy towarowej, wyższej jakości towarów, wzbogacenia ich asortymentu — nie jest i być nie może sprawą dotyczącą jedynie pracowników pionu handlowego.

Jest to sprawa bliska i żywo obchodząca najszerze masy pracujących, które są zainteresowane w najbardziej żywotny sposób należytym funkcjonowaniem placówek handlu uspołecznionego i zakładów żywienia, obsługujących codziennie miliony konsumentów — ludzi pracy.

Sprawa ta obchodzi związki zawodowe żywo i blisko, gdyż jednym z najistotniejszych ich zadań jest troska o poprawę warunków bytowych najszerzych rzesz pracujących.

Toteż XII Plenum CRZZ, kreśląc dla ruchu zawodowego aktualne zadania wynikające ze wskazań IX Ple-

num KC PZPR, szczególnie mocno zaakcentowało konieczność pełnego i sprawnego wprowadzenia w życie uchwały Sekretariatu CRZZ z dnia 16 stycznia 1953 r. w sprawie organizowania przez związki zawodowe społecznej kontroli pracy handlu.

Sprawa społecznej kontroli zaopatrzenia nie jest dla związków zawodowych zagadnieniem nowym.

Korzystając z bogatego doświadczenia radzieckich związków zawodowych i wzorując się na nich, biorąc także organizacje związkowe od szeregu lat czynny udział w różnych akcjach społecznej kontroli cen i dystrybucji towarów, wnosząc poważny wkład do walki prowadzonej przez organa władzy państwowej przeciwko spekulacji i nadużyciom.

Szczególnie owocna jest współpraca związków zawodowych z Komisją Specjalną do Walki z Nadużyciami i Szkodnictwem.

Dla zobrazowania skali akcji i wkładu organizacji związkowych do walki ze spekulacją i dezorganizowaniem zaopatrzenia przez machinacje wroga klasowego przypomnieć warto, że w jednym tylko 1952 r. wzięło udział w pracach komisji kontrolnych 137 924 aktywistów związkowych, którzy przeprowadzili kontrolę w 360 052 punktach, sporządzając 65 623 protokołów.

W porównaniu z dotychczasowym udziałem w akcjach kontroli handlu uchwała Sekretariatu CRZZ z dnia 16 stycznia 1953 r. oznacza nowy etap w działalności związków zawodowych w zakresie społecznej kontroli zaopatrzenia.

Jak wiadomo — na podstawie powyższej uchwały społeczne komisje kontroli zaopatrzenia i kontrolerzy społeczni wybrani przez załogę czuwać będą nad działalnością sklepów i zakładów żywienia zbiorowego przydzielonych pod stałą opiekę rady zakładowej danego przedsiębiorstwa. Przeprowadzając systematyczną kontrolę i okazując personelowi wszechstronną pomoc w likwidacji braków i usterek, przyczyniać się będą w ten sposób do stałego podnoszenia poziomu pracy podopiecznych placówek i tym samym do coraz lepszego zaspakajania potrzeb konsumentów.

W ten sposób kontrola społeczna staje się przede wszystkim czynnikiem systematycznego wychowywania personelu placówek handlowych i zakładów żywienia oraz usprawnienia ich pracy, a z drugiej strony staje się szkołą pracy społecznej dla nowych dziesiątków tysięcy związkowców, wybranych na członków komisji i kontrolerów.

II

W dotychczasowej realizacji uchwały Sekretariatu CRZZ przez związki zawodowe można wyróżnić dwa okresy. Pierwszy z nich — to okres wyborów społecznych komisji kontroli zaopatrzenia i społecznych kontrolerów w zakładach pracy i przygotowań technicznych

i organizacyjnych do wykonywania kontroli przez związki zawodowe.

Przebieg wyborów wykazał, że nie wszystkie związki zawodowe jednakowo doceniły znaczenie tej akcji. W związkach takich jak Włóknarzy, Prac. Służby Zdrowia i innych — wybory zostały przeprowadzone w zaplanowanym terminie i poparte odpowiednią pracą uświadamiającą wśród załóg, której celem było wykazanie znaczenia, jakie dobrze zorganizowana kontrola społeczna posiada dla zaspokajania potrzeb ludzi pracy. Taki sposób przeprowadzania wyborów miał dodatni wpływ na właściwy dobór ludzi do komisji i na kontrolerów, ponieważ załogi wybierały na te funkcje aktywistów cieszących się zaufaniem ogółu. W niektórych jednak związkach branżowych jak np.: Metalowców, czy Kolejarzy — wybory potraktowane zostały mechanicznie, nie towarzyszyła im praca wyjaśniająca wśród załóg, a w niektórych zakładach w ogóle nie dokonano wyborów komisji i kontrolerów.

Te i inne niedociągnięcia i braki musiały się rzeczą jasną — odbić na przebiegu pierwszej akcji kontrolnej przeprowadzonej w lipcu br.

Lipcowa akcja kontrolna została poprzedzona naradą szerokiego aktywu związkowego i gospodarczego odbytą w CRZZ oraz powołaniem w terenie zespołów koordynujących, złożonych z przedstawicieli związków zawodowych, wydziałów handlu rad narodowych, Państwowej Inspekcji Handlowej, Prokuratury, oraz związków zawodowych Handlowców i Spożywców.

O skali przeprowadzonej akcji kontrolnej świadczy fakt, że wzięło w niej udział 8253 kontrolerów, którzy skontrolowali 7387 placówek handlowych i zakładów żywienia.

Z liczby 7387 protokółów sporządzonych przez społecznych kontrolerów — 6549 protokółów stwierdziło istnienie różnorodnych usterek i braków a nawet nadużyć w zlustrowanych placówkach. Tak np.: w gospodzie PSS w Nowej Soli kontrolerzy społ. znaleźli 500 kg zapuszonego mięsa. W sklepie Nr 2 — w Boguścicach oraz w sklepie PSS Nr 87 w Ozorkowie — ujawniono ukrywanie smalcu, mięsa i boczku.

W wielu lokalach stwierdzono brak czystości, jak np.: w sklepie MHM w Kętrzynie, gdzie brudną bieliznę przechowywano wraz z wędliną, czy w restauracji „Pod Beczką” — w Chorzowie, która na skutek niedbalstwa kierownictwa odstrasza anty-sanitarnym stanem. Obok podobnych faktów spotykano pobieranie za towary wyższych cen, brak aktualnych świadectw zdrowia u personelu, częste wypadki niekulturalnego odnoszenia się sprzedawców do klientów, brak w sklepach podstawowych artykułów codziennego użytku itp.

W zależności od zakwalifikowania ujawnionych faktów — protokoły zostały skierowane celem wyciągnięcia konsekwencji do prokuratora, państwowej inspekcji handlowej, kolegiów orzekających przy radach narodowych.

Jak z powyższego wynika — już ta pierwsza, aczkolwiek nie pozbawiona licznych niedociągnięć kontrola potwierdziła w całej rozciągłości ogromne znaczenie społecznej kontroli związkowej, jako siły usprawniającej funkcjonowanie handlu uspołecznionego, jak również pozwoliła na doraźną likwidację wielu braków.

Jednocześnie akcja ta zasygnalizowała ogrom braków istniejących jeszcze w pracy sieci handlowej i wymaga-

jących wielkiego wysiłku dla ich zlikwidowania, zarówno ze strony związków zawodowych, jak i czynników administracyjnych.

III

Na tle stwierdzonych, masowo występujących braków w pracy placówek handlowych i zakładów żywienia zbiorowego, nabiera szczególnego znaczenia sprawa dokonania zdecydowanego przełomu w stosunku wielu instancji związkowych, a nawet poszczególnych związków branżowych do problemu kontroli społecznej.

W trakcie lipcowej akcji okazało się, że większość zarządów głównych nie włączyła się do niej i nie zainteresowała nawet w jakim stopniu, ich instancje terenowe, a zwłaszcza zarządy okręgowe i rady zakładowe przygotowały się do udziału w akcji. Wynikiem braku zainteresowania przebiegiem wyborów do komisji kontroli było, że znaczny odsetek kontrolerów społecznych wysłanych przez poszczególne związki branżowe do akcji — składał się z ludzi nie wybieranych przez załogę, lecz doraźnie typowanych przez rady zakładowe i nie przygotowanych do tak ważnej funkcji społecznej. Załogi zakładów pracy nie były informowane o przebiegu i wyniku kontroli przeprowadzonej przez ich przedstawicieli. Większość związków branżowych nie analizowała również przebiegu i wyników akcji kontrolnej, z wyjątkiem Zw. Zaw. Handlowców, który poddał ją analizie na posiedzeniu Prezydium Zarządu Głównego.

Po akcji lipcowej komisje kontroli wzięły dwukrotnie na szeroką skalę udział w kontroli placówek handlu uspołecznionego, a mianowicie przeprowadzając z końcem lata kontrolę cen warzyw i owoców oraz w listopadzie po obniżce cen.

Tak np. w Krakowie wzięło udział w kontroli cen po obniżce 320 aktywistów związkowych, obejmując kontrolą 376 placówek handlowych.

W Sosnowcu, Będzinie, Dąbrowie Górniczej i Częstochowie w kontroli przestrzegania nowych cen wzięło udział 270 kontrolerów związkowych, którzy przeprowadzili 970 kontroli, spisując 407 protokółów, a w Poznaniu 152 społecznych kontrolerów, którzy skontrolowali 108 placówek handlowych spisując — taką samą ilość protokółów, z których 72 stwierdziło niedokonanie przeceny, pobieranie wyższych cen itp.

Ogółem w jednej i drugiej kontroli wzięło udział w skali całego kraju tysiące społecznych kontrolerów, wywiązując się pomyślnie ze swoich zadań, dzięki czemu akcja dała pomyślne wyniki i pozwoliła na zlikwidowanie licznych braków.

Niemniej jednak omawiany wyżej dorobek związków zawodowych w zakresie społecznej kontroli zaopatrzenia jakkolwiek poważny — stanowi dopiero pierwsze kroki w tej dziedzinie.

Aby związkowa kontrola zaopatrzenia mogła w pełni spełniać swoją rolę czynnika udoskonalającego pracę handlu socjalistycznego — niezbędne jest wykonanie w pełni uchwały Sekretariatu przez wszystkie organa związkowe.

Oznacza to przede wszystkim, że w najkrótszym czasie musi być zakończony przydział sklepów i zakładów żywienia zbiorowego radom zakładowym, które sprawować będą nad nimi opiekę i kontrolować ich działalność za pośrednictwem komisji kontroli — i kontrolerów spo-

lecznych. Przydziału tego dokonać winni w porozumieniu z wydziałami handlu rad narodowych, pełnomocnicy zarządów okręgowych tych związków, którym ORZZ przydzieliła pod opiekę dany powiat, względnie miasto.

Sprawa ta jest tym pilniejsza, ponieważ dotychczas akcja przydzielania sklepów została całkowicie zakończona jedynie na terenie ORZZ Poznań — natomiast w pozostałych województwach przewleka się na skutek tego, że zarówno ORZZ jak i zarządy okręgowe poszczególnych związków branżowych nie przywiązują należytej wagi do uruchomienia komisji kontroli.

Tak np.: na terenie stalinogrodzkiej ORZZ zarządy okręgowe Zw. Górników nie dokonały przydziałów placówek handlowych i zakładów żywienia zbiorowego radom zakładowym w ani jednym z miast i osiedli przydzielonych im pod opiekę.

Nie mniej pilnym i ważnym zadaniem jest utworzenie w miastach powiatowych i wydzielonych zespołów koordynujących, w składzie przedstawicieli związków zawodowych, wydziałów handlu rad narodowych i Państwowej Inspekcji Handlu, kolegów orzekających rad narodowych, prokuratury i oddziału Zw. Zaw. Handlowców, których zadaniem będzie nadawanie kierunku pracy komisji kontroli, organizowanie akcji kontrolnych, instruowanie i szkolenie społecznych kontrolerów i członków komisji, jak również rozwijanie współzawodnictwa i upowszechnianie doświadczeń najlepszych kontrolerów.

Podkreślić należy szczególnie zadania i rolę Związku Zawodowego Pracowników Handlu. Prowadząc szeroką pracę wyjaśniającą o znaczeniu społecznej kontroli wśród swoich mas członkowskich — może on poważnie wpłynąć na ukształtowanie się właściwego stosunku do społecznej kontroli ze strony pracowników aparatu handlowego. Może wydatnie przyczynić się do podniesienia poziomu kultury handlu i pogłębienia wśród pracowników socjalistycznego stosunku do mienia socjalistycznego przez stałe rozwijanie i wzbogacanie form współzawodnictwa pracy o lepszą obsługę klientów.

IV

Przekazanie społecznej kontroli zaopatrzenia związkom zawodowym jest wyrazem zaufania władzy ludowej do związków zawodowych jako organizacji powołanej do socjalistycznego wychowywania milionów pracujących.

Społeczna kontrola jest również wyrazem głębokiego demokratyzmu naszego ustroju ludowego, dającego każdemu obywatelowi prawo czynnego udziału w życiu społecznym i wywierania na niego wpływu.

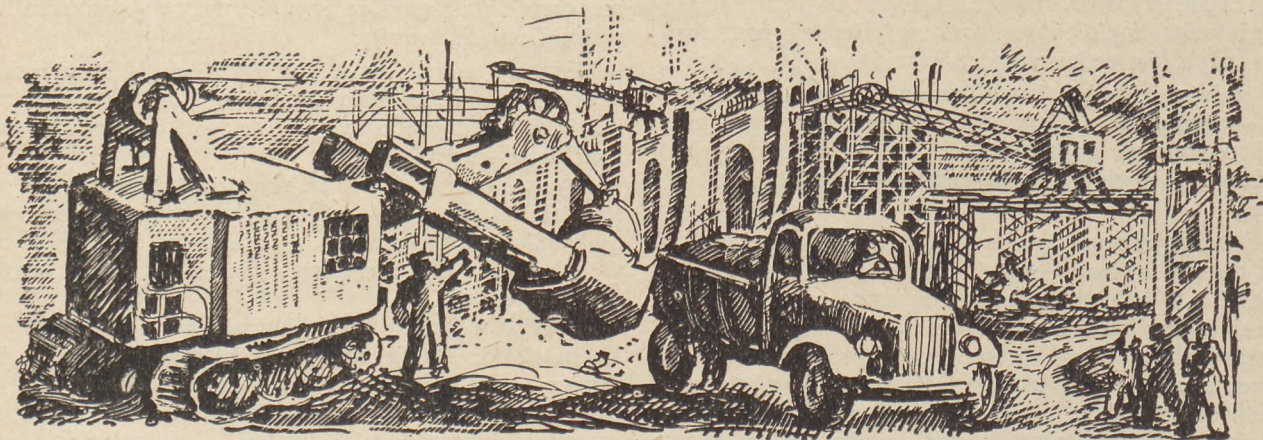
Aby aktyw związkowy mógł chlubnie wykonać te ważne zadania i wykorzystać w pełni nadane uprawnienia — organizacje związkowe, a w szczególności rady zakładowe i zarządy okręgowe związków winny otoczyć opieką komisje kontroli i kontrolerów, udzielać im pomocy w ich pracy, podnosić ich autorytet wśród załogi, a zwłaszcza dbać o systematyczne ich szkolenie w oparciu o materiały wydawane przez CRZZ. Szkolenie to powinno nie tylko zapewnić aktywistom niezbędne minimum wiadomości potrzebnych do wykonywania funkcji kontrolnych, lecz także pogłębić w nich poczucie odpowiedzialności przed załogą za funkcjonowanie powierzonych im placówki handlowej, za udoskonalenie jej pracy, za poziom świadomości personelu.

Rady zakładowe muszą czujnie reagować na wszelkie sygnały załogi wskazujące na niedomagania w pracy placówek handlowych i gastronomicznych i likwidować je operatywnie przy pomocy komisji kontroli.

Do świadomości naszego aktywu oraz wszystkich ogniw i instancji związkowych powinno głęboko przeniknąć zrozumienie, że społeczna kontrola zaopatrzenia nie może być traktowana akcyjnie, lecz musi stanowić stałą część składową codziennej pracy związkowej.

Skuteczność pracy komisji kontroli zależeć będzie w niemalym stopniu od stałej współpracy związków zawodowych z radami narodowymi oraz instytucjami, których szczególnym zadaniem jest troska o usprawnienie pracy handlu uspołecznionego. Toteż ORZZ czuwać winny stale nad pracą pełnomocników, wyznaczonych przez zarządy okręgowe i nadawać za ich pośrednictwem kierunek pracy zespołom koordynującym, działającym w powiatach i miastach wydzielonych, analizować sprawozdania z ich działalności, instruować je.

Niemniej ważne jest, aby związki branżowe, realizując wytyczne XII Plenum CRZZ, przystąpiły z całą energią do likwidacji dotychczasowych zaniedbań na odcinku kontroli społecznej i zadbały o ich pełne uruchomienie. Uruchomienie w najkrótszym czasie 70 tysięcznej armii społecznych aktywistów związkowych — członków komisji kontroli i kontrolerów — może i powinno w znacznym stopniu przyczynić się do podniesienia poziomu pracy naszego handlu socjalistycznego, i wykonania przez niego zadań postawionych przez IX Plenum KC naszej Partii.



Radzieckie związki zawodowe realizują zakładowe umowy zbiorowe

NA przełomie lat 1953—54 czasopisma radzieckie związków zawodowych „Trud” i „Sowietskije Profsojuzy” skoncentrowały uwagę organizacji związkowych na zagadnieniu zakładowych umów zbiorowych. W okresie, kiedy we wszystkich przedsiębiorstwach ZSRR załogi podsumowują rezultaty wykonania umów z 1953 r. i zawierają nowe umowy, czasopisma podkreślają wielką doniosłość tego aktu zarówno dla stałej poprawy warunków bytowych załóg jak i dla doskonalenia pracy produkcyjnej.

Twórczemu wysiłkowi radzieckich mas pracujących w roku ubiegłym przyświecały wskazania wysuniętego przez KPZR programu przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludności; wydatnego rozwoju gospodarstwa rolnego, rozszerzenia produkcji artykułów masowego spożycia i dalszego rozwinięcia handlu.

Naród radziecki z entuzjazmem przyjął program dalszego wzrostu materialnego mas pracujących. W fabrykach, kopalniach, kolchozach, państwowych ośrodkach maszynowych i państwowych gospodarstwach rolnych z nową siłą rozwinęło się współzawodnictwo socjalistyczne o przedterminowe wykonanie zadań planu pięcioletniego. Ludzie radzieccy przejawiają niebywałą, twórczą aktywność, ujawniając wciąż coraz to nowe rezerwy wzrostu socjalistycznej wytwórczości, podniesienia wydajności pracy i poprawy jakości produkcji.

Z powodzeniem wypełniają plan państwowy robotnicy przemysłu socjalistycznego. Ogólna produkcja przemysłowa w ciągu dziesięciu miesięcy ubiegłego roku zwiększyła się w porównaniu z odpowiednim okresem 1952 r. o 10,5 procent. Dzięki środkom zastosowanym przez partię i rząd, produkcja towarów masowego spożycia w 1953 roku przewyższyła poziom przedwojenny o 72 procent. Ludności sprzedano towarów o 20 procent więcej niż w 1952 roku.

Do osiągnięcia tych wyników w znacznym stopniu przyczyniło się wypełnienie zobowiązań zawartych w umowach zbiorowych. Umowy zbiorowe, zawierane każdego roku w przedsiębiorstwach, stały się ważnym środkiem mobilizowania twórczej aktywności mas w wykonywaniu i przekraczaniu planów produkcyjnych, w poprawie warunków bytowych i zaspokajaniu potrzeb kulturalnych świata pracy.

W 1953 roku w przedsiębiorstwach przemysłowych, w transporcie, łączności, handlu państwowym, w gospodarstwie rolnym i na budowlach zawarto około 53 tysiące zakładowych umów zbiorowych. Zawarcie tych umów było poprzedzone dokładnym omówieniem ich projektów na ogólnych zebraniach pracowniczych. Na zebraniach tych wniesiono ogółem ponad milion wniosków dotyczących uregulowania toku produkcji i udoskonalenia urządzeń socjalno-bytowych. Wnioski te wnoszone przez robotników, pracowników inżynieryjno-technicznych i administracyjnych stanowiły podstawę do sformułowania odpowiednich zobowiązań ze strony załóg i kierownictwa.

W trakcie opracowywania nowych umów rady zakładowe zmobilizowały szeroki aktyw związkowy do przeprowadzenia szczegółowej kontroli wypełnienia zobowiązań zawartych w umowach z 1953 r.

Na przykład załoga wytwórni tokarek im. Włodzimierza Lenina mogła stwierdzić, że w roku ubiegłym wykonywała rytmicznie każdy miesięczny plan produkcji, podniesienia wydajności pracy i obniżenia kosztów własnych. W trzecim kwartale ubiegłego roku zakład wykonał plan produkcji w 103,7%, plan wzmożenia wydajności pracy — w 108,2%. Koszty własne obniżono o 28,8%, Ponadplanowa oszczędność dzięki obniżeniu kosztów własnych przyniosła 1 milion 847 tysięcy rubli. Zakład wypełnił całkowicie zobowiązania dotyczące budownictwa mieszkaniowego. W roku ubiegłym oddano do użytku 538 m² powierzchni mieszkalnej, a ze znaczną nadwyżką wykonano plan remontów mieszkań. Całkowicie zużytkowano sumy przeznaczone na urządzenia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rada zakładowa i jej systematycznie pracujące komisje kontrolują wypełnianie umowy zbiorowej, domagając się od dyrekcji skrupulatnego dotrzymywania zobowiązań.

Tak samo pomyślnie wypełnia się zobowiązania umów zbiorowych w fabryce samochodów im. Mołotowa w Gorkim, w fabryce samochodów im. Stalina w Moskwie, fabryce traktorów im. Ordżonikidze w Charkowie, w kopalni im. Rumiancewa zjednoczenia „Kalininugol” i wielu innych przedsiębiorstwach.

Radzieckie czasopisma związkowe zaznaczają jednak, że wykonywanie umów zakładowych nie wszędzie przebiega tak pomyślnie. Kierownictwa gospodarcze i organizacje związkowe niektórych przedsiębiorstw przemysłu węglowego, leśnego, metalowego, budowy maszyn, gospodarstwa rolnego i skupu oraz pewnych innych gałęzi przemysłu wciąż jeszcze niedostatecznie realizują zobowiązania obustronne, nie troszczą się o skuteczność umów zbiorowych. Niektóre kopalnie Ministerstwa Przemysłu Węglowego nie wykonują planów produkcyjnych. Kopalnie nie wykorzystują należycie najwartościowszego sprzętu, narusza się harmonogram cykliczny, kwitnie „szturmowość” — stały towarzysz nieorganizowania. W kopalniach kombinatu „Woroszyłowgradugol”, na przykład w poszczególne dni zdarzają się przestoje więcej niż połowy kombajnów i maszyn ładujących węgiel. Skutkiem tego obniża się wydobywanie na ścianach, kopalnie dają o setki tysięcy węgla mniej.

Organizacje związkowe przemysłu węglowego, a przede wszystkim Zarząd Główny Związku ustosunkowują się pobłażliwie do kierowników gospodarczych dopuszczających te poważne braki w organizacji pracy, wykorzystania mechanizmów, nie wysuwają postulatów wobec administracji celem wypełnienia organizacyjno-technicznych zarządzeń przewidzianych w umowach zbiorowych. Organizacje związkowe nie analizują głęboko pracy oddziałów pozostających w tyle, ścian, brygad, nie analizują faktów niewypełniania norm produkcji, nie domagają się od kierownictwa stworzenia dla robotników niezbędnych

warunków dla wypełnienia przez nich zobowiązań socjalistycznych.

W szeregu przedsiębiorstw przemysłowych źle postawiona jest wymiana i upowszechnienie doświadczeń nowatorów produkcji, nie wypełnia się zobowiązań umów zbiorowych co do polepszenia jakości produkcji. W Kuźnieckiej Fabryce Obuwia wielka ilość produkcji idzie na brak. W ciągu dziewięciu miesięcy 1953 r. sieć handlowa wybrakowała i zwróciła fabryce około czterech tysięcy par obuwia, a ponad dwadzieścia pięć tysięcy par zakwalifikowała do gatunków niższych. Strata z powodu zmiany ceny i kar wyniosła tu w tym okresie ponad 220 tysięcy rubli.

Wszystko to dzieje się dlatego, że administracja fabryki nie wypełnia zobowiązań umowy zbiorowej co do zaopatrzenia robotników w niezbędne narzędzia, nie troszczy się o doprowadzenie do porządku stanowisk pracy. Majstrowie, kierownicy oddziałów nie pilnują prawidłowego wykonania czynności, nie analizują i nie usuwają przyczyn zwrotu obuwia. Rada zakładowa również uchyliła się od tej ważnej sprawy.

Wykonując uchwały IX Plenum WCSPS, liczne organizacje związkowe zaczęły zwracać baczniejszą uwagę na sprawy bytowo-mieszkaniowe, zorganizowały kontrolę budowy i remontów mieszkaniowych i obiektów kulturalno-bytowych oraz kontrolę pracy sieci handlowej. Jednakże zobowiązania przewidziane w umowach zbiorowych co do poprawy warunków bytowo-mieszkaniowych wypełnia się nie wszędzie. Jest sporo jeszcze dyrekcji zakładów pracy i związkowych organizacji, które beztrudno odnoszą się do tego ważnego zagadnienia. W Fabryce Budowy Maszyn imienia Kalinina w Woroneżu umowa zbiorowa na 1953 rok przewidywała oddanie do eksploatacji 96-go domu mieszkalnego. Gotowość techniczna tego budynku na dzień 1 stycznia 1953 roku wynosiła 62 procent. A jednak dotychczas dom nie jest oddany do użytku.

Prezydium WCSPS, omawiając niedawno zagadnienie dyrektyw w sprawie zawierania umów zbiorowych na 1954 rok jeszcze raz zwróciło uwagę wszystkich związkowych organizacji na konieczność bezwzględного wypełnienia zobowiązań, zawartych w umowach zbiorowych.

Zawarcie umów zbiorowych na 1954 rok należy przeprowadzić jako najważniejszą kampanię polityczną w zakresie mobilizacji mas do pomyślnego wypełnienia olbrzymich planów gospodarczego i kulturalnego budownictwa.

Organizacje związkowe i organy gospodarcze powinny jeszcze szerzej rozwinąć współzawodnictwo socjalistyczne o wykonanie i przekroczenie planu państwowego przez każde przedsiębiorstwo (oddział), o podwyższenie wydajności pracy, poprawę jakości i obniżkę kosztów własnych produkcji, o oszczędność surowca, materiałów, paliwa, energii elektrycznej, środków pieniężnych, o ujawnienie i wykorzystanie rezerw wewnętrznych produkcji.

Dotychczasowe doświadczenie uczy, że zobowiązania zawarte w umowach zakładowych realizuje się tam, gdzie nie zawodzi kontrola wykonania każdego poszczególnego punktu umowy. Skuteczność umowy zakładowej zależy bezpośrednio od umiejętnego wykorzystania jej zobowiązań dla nieustannego podwyższania wydajności

pracy i jak najlepszego zaspokajania bytowych i kulturalnych potrzeb załogi.

W umowach zakładowych na rok 1954 powinny znaleźć wszechstronne uwzględnienie zadania dalszego rozwoju gospodarki narodowej, wydatnego rozszerzenia produkcji artykułów masowego spożycia i rozwinięcia socjalistycznej gospodarki rolnej.

Głównym zobowiązaniem załogi powinno być wykonanie i przekroczenie planu produkcyjnego. Plan produkcyjny — to prawo nienaruszalne.

Zawarcie umowy zakładowej — podkreśla „Trud“ jest ważną kampanią polityczno-gospodarczą o doniosłym znaczeniu dla rozwinięcia socjalistycznego współzawodnictwa pracy o wykonywanie planów w ustalonej ilości i asortymentach w całym przedsiębiorstwie i w każdym oddziale, brygadzie i stanowisku roboczym.

Szczególnie ważne zadania stoją obecnie przed pracownikami gospodarki rolnej. Umowy zakładowe zawierane w państwowych ośrodkach maszynowych i państwowych gospodarstwach rolnych powinny zmobilizować robotników, specjalistów i pracowników administracyjnych do podwyższenia urodzajności zbóż i rozwinięcia hodowli.

Organizacje związkowe i kierownictwo państwowych ośrodków maszynowych i państwowych gospodarstw rolnych powinny włączyć do zobowiązań zagadnienie pełnego wykorzystania maszyn oraz zabezpieczenia remontu traktorów i wszelkich innych maszyn rolniczych.

Szczególnie ważne jest w rolnictwie uwzględnienie w umowach zakładowych sprawy kadr mechaników, ich szkolenia i zapewnienia im należytych warunków bytowych i kulturalnych.

W przemyśle lekkim wytwarzającym artykuły masowego spożycia umowy zakładowe powinny zapewnić nieustanny wzrost produkcji tych artykułów ściśle według ustalonych asortymentów, przy stałym podnoszeniu jakości wyrobów.

Cały naród radziecki stoi przed ważnym zadaniem udzielenia pomocy rolnictwu. Dlatego „Trud“ przypomina, że do umów zakładowych przemysłu zwłaszcza metalowego należy wprowadzić zobowiązanie załóg i dyrekcji do obejmowania opieki (szefostwa) nad państwowymi ośrodkami maszynowymi, państwowymi gospodarstwami rolnymi i kołchozami. Pomoc ta powinna polegać na upowszechnianiu wśród pracowników rolnictwa doświadczeń przodujących nowatorów i racjonalizatorów przemysłu, na współpracy z rolnymi organizacjami związkowymi w zakresie organizowania życia kulturalnego i budownictwa urządzeń socjalnych.

Partia i Rząd przywiązują wielką wagę do dalszego doskonalenia ochrony pracy i techniki jej bezpieczeństwa. Na cele te przeznaczają się olbrzymie sumy. Powinnością związków zawodowych jak i dyrekcji jest zabezpieczenie w umowach zakładowych pełnego wykorzystania środków przewidzianych na dalsze polepszenie warunków pracy załóg.

Umowa zakładowa jest dokumentem wyrażającym troskę Partii i Rządu o radzieckiego człowieka, o jak najlepsze zaspokojenie jego potrzeb materialnych i kulturalnych — zaznaczają „Sowietskije Profsojuzy“.

Organizacje związkowe wspólnie z kierownictwem zakładów pracy powinny do umów zakładowych na 1954 r. włączyć konkretne zobowiązania w zakresie budowy urządzeń socjalnych, żłobków, przedszkoli, obozów pio-

nierskich, klubów urządzeń sportowych, łaźni, pralni oraz ustalić nienaruszalne terminy oddawania ich do użytku.

W okresie stopniowego przechodzenia z socjalizmu do komunizmu szczególnie doniosłe znaczenie ma działalność związków zawodowych w dziedzinie wychowania politycznego załóg i organizowania ich wypoczynku.

Znaczenie umów zakładowych jest tym większe, że w kontroli ich wykonania i ustalania warunków biorą udział milionowe rzesze robotników, inżynierów, techników i pracowników administracyjnych. Na ogólnych zebraniach pracowniczych i konferencjach członkowie załogi występują z wnioskami. Przy zawieraniu umów na 1954 r. trzeba jeszcze bardziej wzmoczyć aktywność mas, jeszcze szerzej rozwinąć krytykę i samokrytykę, a szczególnie oddolną krytykę niedociągnięć w organizacji pracy przedsiębiorstwa i ogniw związkowego. Każdy wniosek powinien być uważnie rozpatrzony, przedyskutowany. Nie wolno żadnego wniosku odrzucić bez udzielenia autorom wyczerpujących wyjaśnień.

W 1953 r. przy zawieraniu umów zakładowych dopuszczono się poważnych niedociągnięć. Nie dotrzymano terminów ich zawarcia, albowiem ministerstwa i zarządy główne pozostawiły zawieranie umów własnemu losowi, nie udzieliły odpowiednich instrukcji, nie kontrolowały przebiegu kampanii zawierania umów.

W wielu przedsiębiorstwach różnych gałęzi gospodarki narodowej zawarcie umów zostało dokonane bardzo późno.

Zawarcie umów na rok 1954 — przypomina Trud — należy przeprowadzić w sposób zorganizowany, dbając o wysoki poziom polityczny tej kampanii i zapewniając szeroki udział robotników.

Rady zakładowe mogą i powinny przyczynić się do pomyslnego przeprowadzenia kampanii zawierania umów zakładowego, obowiązkiem ich jest staranne przygotowanie tej akcji.

Zawieranie umów zbiorowych — to dopiero początek wielkiej pracy stojącej przed organizacjami związkowymi a mającej na celu zagwarantowanie realizacji zadań

czwartego roku piątej pięciolatki. Wyciągając wnioski z błędów popełnianych w 1953 r. należy dopilnować, aby umowy zakładowe były wypełniane we wszystkich punktach i ściśle w przewidzianych terminach.

Wszystkie zobowiązania podejmuje się po dokładnym rozpatrzeniu możliwości ich wykonania i w opracowywaniu tych zobowiązań bierze udział zarówno załoga jak i dyrekcja. Wszystkie też zobowiązania oparte są na ustalonych środkach finansowych i materiałowych. Dlatego niewykonanie tych zobowiązań nie może być nigdy usprawiedliwione.

Realizacja zobowiązań w znacznej mierze zależy od organizacji związkowej. Codzienna kontrola i nieustanna dbałość o ich wypełnienie — to podstawowy warunek chlubnego wywiązania się organizacji związkowej z obowiązków wobec Partii i rzesz pracujących.

Tym wezwaniem kończą czasopisma związkowe swe rozważania na temat zakładowych umów zbiorowych na rok 1954.

Dla nas związkowców polskich stanowisko radzieckich czasopism związkowych w sprawie zakładowych umów zbiorowych jest bardzo pouczające. Organy związków radzieckich z całą surowością — nie tuszując żadnych ujemnych objawów zwracają się do ogniw związkowych i dyrekcji zakładów, piętnując zaniedbania w realizacji zakładowych umów zbiorowych.

Umowy te są przez radzieckie władze państwowe i związki zawodowe traktowane jako podstawowy akt mający zagwarantować coroczny postęp w produkcji i zaspokajaniu materialnych i kulturalnych potrzeb mas pracujących.

Jak wiadomo — prowadzone są u nas prace przygotowawcze w celu wprowadzenia zakładowych umów zbiorowych. Przystudiowanie doświadczeń radzieckich w tej dziedzinie i wpojenie naszym organizacjom świadomości doniosłego znaczenia umów zakładowych dopomoże nam w należytych opracowaniu tego zagadnienia, tak ważnego dla dalszej walki i podniesienia dobrobytu mas pracujących.





SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

MARIAN KUSZA

Dyr. Wojew. Szkoły Zw. Zaw.
w Krakowie

W walce o wyższy poziom pracy kulturalno-oświatowej

DYSKUSJA przedzjadła nad тезami IX Plenum ogarnęła cały naród. W świetle głębokich i dalekosiężnych тез i referatu tow. B. Bieruta rysują się również odpowiedzialne zadania przed związkami zawodowymi. Wśród tych zadań istotną rolę odgrywa sprawa szkolenia związkowego, zarówno kadrowego jak i masowego.

Krakowska Szkoła Związków Zawodowych przygotowuje kadry do pracy kulturalno-oświatowej w ruchu zawodowym a więc kierowników świetlic, bibliotekarzy, instruktorów kulturalno-oświatowych, organizatorów pracy kulturalno-oświatowej w Funduszu Wczasów Pracowniczych.

Tezy IX Plenum wytyczają przed wychowawcą i nauczycielem nowe drogi, mobilizują do gruntownej rewizji starych metod przygotowania działacza związkowego do pracy terenowej, skłaniają do spojrzenia nowymi oczyma na związek między charakterem nauczania i wychowania w szkole a stylem i wynikami pracy absolwentów w terenie.

I

Zasadnicza treść uchwał IX Plenum idzie w kierunku wzmocnienia troski o człowieka pracy, o zaspokojenie jego potrzeb materialnych i kulturalnych, o wzbogacenie jego życia umysłowego.

Obok nasycenia programu nauczania treścią uchwał IX Plenum, obok uzupełnienia programu nowymi zagadnieniami, przed personelem pedagogicznym szkoły staje zadanie głębokiego uczulenia działaczy kulturalno-oświatowych na codzienne bytowe sprawy ludzi pracy. Staje zadanie rozbudzenia rzetelnej troski o człowieka pracy i żarliwej potrzeby interesowania się jego trudnościami, ażeby przez osobistą interwencję lub przez dotychczas stosowane i nowopowstające formy pracy kulturalno-oświatowej przyjąć mu z pomocą, walcząc z bezdusznością i biurokratyzmem.

Trzeba bowiem stwierdzić, że jednym z podstawowych braków pracy kierowników świetlic i aktywu kulturalno-oświatowego jest wciąż jeszcze niedostateczne dostrzeganie poza ustalonymi, często schematycznymi i przestarzałymi formami pracy kulturalno-oświatowej żywego człowieka w jego codziennej walce o wyniki produkcyjne, a jeszcze mniej — w jego codziennych, ludzkich troskach bytowych, rodzinnych, osobistych.

Zarówno w szkole jak i na różnego rodzaju krótkoterminowych seminariach omawiano, nieraz gorąco dyskutowano, wymieniano doświadczenia w zakresie form i metod pracy kulturalno-oświatowej w zakładach pracy. Stanowczo za mało dyskutowano wypraktykowane i rodzące się formy i metody pracy kulturalno-oświatowej w związku z ludźmi pracy, w związku z treścią ich codziennego życia. Za mało badano i zastanawiano się w

szkole, w ogniwach i instancjach związkowych nad wynikami wychowawczymi świetlicy i biblioteki, nad rezultatami tej pracy wśród młodzieży. Zbyt mało ukazywano ludzi, którym świetlica i biblioteka zakładowa pomagają w szerzeniu wiedzy zawodowej, w kształtowaniu światopoglądu.

Nie nauczyliśmy działacza kulturalno-oświatowego zastanawiać się i dochodzić do prawidłowych wniosków nad zagadnieniem obojętności lub wręcz niechęci pewnej części załogi w stosunku do życia świetlicowego. I tak w zakładzie pracy mnożyły się wybryki młodzieży, zdarzały się wśród niej wypadki bumelanctwa i chuligaństwa, które aktyw kulturalno-oświatowy tegoż zakładu potępiał, lecz nie widział żadnego związku między wypaczonym stylem życia niektórych przedstawicieli młodzieży a wychowawczymi zadaniami biblioteki zakładowej, świetlicy czy komisji kulturalno-oświatowej.

Formy i metody pracy kulturalno-oświatowej przysłoniły człowieka i bogatą treść jego życia umysłowego, jego faktycznych potrzeb kulturalnych i materialnych. I tu — należy to mocno podkreślić — w niewiedzeniu człowieka w nurcie jego pracy, codziennych trosk i potrzeb jego dzieci, rodziny, warunków mieszkaniowych itp. leży jedna z zasadniczych przyczyn słabego zainteresowania załogi radiowęzłem, gazetką ścienną, „błyskawicami“, hasłami, biblioteką i życiem świetlicy. Praca kulturalno-oświatowa nie wyrastająca z walki i treści życia załogi, nie pomagająca robotnikowi w przełamywaniu trudności, nie wzbogacająca jego życia umysłowego — musi zawnisnąć w próżnię.

W rezultacie życie załogi toczy się oddzielnym nurtem a praca kulturalno-oświatowa „kuśtyka“ po manowcach, wsparta o skostniałe metody pracy. Dowodem tego może być radiowęzeł w jednym z krakowskich zakładów pracy, który „działał“, „realizował“ program“ bez związku z życiem załogi. Nikt się też nim nie interesował. Powoli dogorywał. Gdy kierownictwo radiowęzła przejęła nowa pracownica, rozpoczęła działalność od nawiązania żywego kontaktu z załogą, radiowęzeł zaczął mówić o potrzebach, sukcesach, błędach — o życiu zakładu pracy. Równocześnie energiczna kierowniczka radiowęzła zebrane żale, skargi i życzenia załogi przekazywała osobiście według kompetencji — kierownictwu zakładu, radzie zakładowej lub organizacji partyjnej. Potrafiła też tak długo z uporem pilnować określonej sprawy, dopóki nie została ona definitywnie załatwiona. Radiowęzeł zdobył sobie popularność i autorytet. Załoga uznała w nim swoją trybunę.

Nie ulega wątpliwości, że źródeł tych wypaczeń i braków należy szukać w schematycznej pracy szkoleniowej, za słabo wiążącej zarówno w zakresie teorii jak praktyki nauczanie i wychowywanie słuchacza z człowiekiem.

Również tematyka i treść pracy masowo-politycznej organizowanej przez kierowników świetlicy, powinna wy-

raść z faktycznych wymogów i zainteresowań pracowników i głębokiej znajomości ich życia i nurtujących ich zagadnień. Tymczasem nierzadko tematyka odczytów, pogadanek, referatów czy pracy z gazetą daleko odbiega od umysłowych potrzeb załogi i wskutek tego ta dziedzina ideowo-wychowawczej pracy świetlicy nie znajduje zrozumienia załogi i często sala świeci pustkami. Również pracujące zespoły artystyczne nie zawsze są wyrazem zamiłowań i artystycznych zainteresowań załogi. Często powstają one według nudnych schematów. Wpływa to, rzecz prosta, ujemnie zarówno na jakość amatorskiej pracy artystycznej w zespołach, jak również na fakt, że po urzędniczym organizowaniu zespoły nie rozwijają naturalnych uzdolnień pracowników, nie ujawniają utalentowanych ludzi, nadających się do dalszego kształcenia, nie budzą entuzjazmu.

Przyczyna tego zjawiska polega na schematycznym i formalistycznym podejściu do zadań pracy kulturalno-oświatowej, na nieznajomości załogi i jej potrzeb kulturalnych.

II

Jednym z podstawowych zadań na nowym etapie pracy jest zbliżenie aktywu kulturalno-oświatowego a w szczególności kierownika świetlicy i bibliotekarza do życia zakładu pracy przez ich udział w naradach wytwórczych ogólnozakładowych i oddziałowych, w zebraniach związkowych i ZMP-owskich. W akcji sprawozdawczo-wyborczej itp. Właśnie na takich zebraniach robotnicy mówią, dyskutują, wyrażają swoje żądania i życzenia i wtedy bibliotekarz czy kierownik świetlicy mogą zorientować się w kulturalnych i materialnych potrzebach załogi i w oparciu o nie opracowywać miesięczne, kwartalne i roczne plany pracy. Na takich zebraniach czy w klubie racjonalizatorów i nowatorów bystre oko doświadczanego kierownika świetlicy dostrzeże tych ludzi, którzy by mogli przygotować odczyt, pogadankę lub wziąć udział w imprezie artystycznej.

Przed wszystkim jednak przez konkretne włączenie kierownika świetlicy i bibliotekarza w nurt życia zakładu pracy uzyskamy to, że nauczą się oni poznawać ludzi z ich potrzebami i zamiłowaniem. W rezultacie świetlica przestanie być odizolowanym od życia zakładu pracy „kopciuszkiem” i stanie się naprawdę kuźnią wychowania socjalistycznego oraz umożliwi załodze intelektualne i artystyczne wyciszenie się.

Żeby podnieść pracę świetlicową na wyższy poziom, trzeba też koniecznie wywalczyć zasadniczy zwrot w ustosunkowaniu się administracyjnego kierownictwa zakładu pracy do potrzeb kulturalno-oświatowych załogi — do świetlicy i biblioteki. Ciągłe jeszcze spotykamy dyrektorów zakładów, którzy bibliotekę i świetlicę traktują jako zło konieczne, a gdy kierownik świetlicy lub bibliotekarz mówią im o potrzebach swych placówek, odpowiadają: „Dajcie mi spokój — ja mam produkcję!” Nie ulega wątpliwości, że taka odpowiedź, wyraża nie tylko niedoceniając biblioteki i świetlicy, lecz zdradza coś daleko groźniejszego, a mianowicie — nie dostrzeganie poza wskaźnikami produkcji żywego człowieka z jego kulturalnymi i bytowymi sprawami. Taki obojętny lub wręcz negatywny stosunek niektórych kierowników zakładów pracy do pracy kulturalno-oświatowej świadczy o nierozumieniu, że w naszych warunkach wraz z troską o wzrost produkcji i wydajności pracy powinna iść w parze dbałość o rozwój życia umysłowego robotników, dbałość o wzrost ich świadomości, która właśnie jest rękomią wzrostu wydajności pracy, rozwoju współzawodnictwa socjalistycznego i sukcesów w walce o jakość produkcji. W myśl znanego leninowskiego określenia, że państwo jest silne świadomością mas — można powiedzieć, że i zakład pracy jest silny świadomością swojej załogi.

Niektórzy kierownicy zakładów pracy, a nawet i rady zakładowe, nie widząc natychmiastowych, bezpośrednich rezultatów pracy kulturalno-oświatowej, nie doceniają jej. Nie rozumieją oni, że głęboka, nieustępliwa troska o zaspokajanie kulturalnych potrzeb załogi — to troska o rozwój umysłowych, moralnych i fizycznych sił człowieka, troska o rozwój pełnego człowieka, który stanowi jedyne i najwyższe sens całego budownictwa socjalistycznego.

Jest rzeczą jasną, że wyników kulturalno-oświatowej pracy wśród załogi nie można z tygodnia na tydzień zmierzyć w metrach lub kilogramach, lecz doświadczenie wykazuje, że w perspektywie dłuższego czasu sprawdzianem prawidłowego oddziaływania biblioteki i świetlicy jest wzrost czytelnictwa prasy i książek zarówno fachowych jak beletrystycznych, aktywniejszy udział w dyskusjach nad sztukami teatralnymi i filmami, lepsza dyscyplina pracy, zmniejszenie się procentu brakorobstwa, konkretniejsze zobowiązania i wreszcie wyraźne pogłębienie się poczucia odpowiedzialności poszczególnych robotników za cały zakład pracy.

Przyczyn nieskuteczności niektórych form pracy kulturalno-oświatowej należy szukać także w sposobie okolicznościowego, odświętnego ich stosowania. Tutaj na szczególną uwagę zasługują gazetki ścienne, nie będące odbiciem życia zakładu pracy, przeładowane elementami dekoracyjnymi, tak, że na konkretne artykuły korespondentów nie ma miejsca. Znajdujemy tam częściej jeden albo dwa uroczyste, okolicznościowe artykuły, streszczające prasę codzienną. Przerost elementów dekoracyjnych utrudnia częstsze ukazywanie się gazetki, a rzadko wydawana gazetka przestaje pełnić funkcje organu codziennego życia i walki załogi, przestaje być gazetką ścienną a staje się czymś bliższym plakatowi. Równocześnie — ukazując się raz w miesiącu lub z okazji takiej czy innej uroczystości — dysponuje małą ilością miejsca na artykuły, nie rozwija ruchu korespondentów, nie kształci ich przez kolektywne omawianie ich artykułów i planów nowych gazetek ściennych. W ten sposób traci się możliwości odkrywania uzdolnionych korespondentów, którzy rozwijając się, staliby się korespondentami prasy ogólnokrajowej.

Największą więc wartość mają gazetki ścienne bez artystyczno-graficznych pretensji, w których dominującą rolę odgrywają krótkie, życiowe artykuły korespondentów-robotników, gazetki walczące o załatwienie określonych spraw i informujące o sposobie ich załatwienia, które mogłyby ukazywać się co tydzień, stając się trybuną codziennego walki o sprawy produkcyjne, bytowe i kulturalne, wychowując świadomych gospodarzy naszych zakładów pracy. Oczywiście, mogą ukazywać się również gazetki okolicznościowe, lecz nie powinny one być jedynymi przejawami pracy komitetu redakcyjnego gazetki ściennej. Trzeba pamiętać, że istota oddziaływania tej dziedziny pracy spoczywa na gazetkach roboczych, ukazujących się często, w których zasadniczą rolę odgrywają zwiazke, aktualne artykuły i notatki, stanowiące odbicie życia zakładu pracy, powiązane z sytuacją ogólnokrajową i międzynarodową.

Ażby działacze kulturalno-oświatowych uczulić na potrzeby kulturalne i bytowe człowieka pracy, aby pomóc im przedrzeć się przez skorupę form pracy kulturalno-oświatowej i dotrzeć do człowieka, aby zlikwidować schematyzm i formalizm i w coraz większym stopniu wychowywać kierownika świetlicy i bibliotekarza na pełnowartościowego, ogarniającego całokształt problematyki politycznej, gospodarczej i związkowej zakładu pracy działacza — muszą dokonać się pewne zmiany w nauczaniu i wychowaniu w Krakowskiej Szkole Związków Zawodowych oraz w metodzie i treści krótkoterminowych kursów i seminariów, organizowanych dla aktywu kulturalno-oświatowego przez Domy Kultury i instancje związkowe.

III

W związku z powyższymi postulatami — obok gruntownego zapoznawania słuchaczy z uchwałami IX Plenum, których treść powinna przewijać się przez cały proces nauczania i wychowania, Krakowska Szkoła poszerzy zakres praktyk terenowych słuchaczy w ten sposób, by zapoznali się oni zarówno z zagadnieniami przemysłu jak i rolnictwa, aby podstawowe zagadnienie IX Plenum — sojusz robotniczo-rolniczy znalazł w szkole jak najwzajemniejszą oświecenie, by absolwenci szkoły po powrocie do macierzystych zakładów pracy jasno widzieli swe zadania kulturalno-oświatowe i spójni gospodarce między miastem a wsią.

Krakowska Szkoła organizując praktyki słuchaczy w 80 czerwonych kąciach w hotelach robotniczych Nowej Huty i ogarniając przeciętnie w każdy wieczór około 2400 ludzi (przeważnie młodzież), zdobyła sobie poważne doświadczenie w zakresie organizowania życia kulturalno-oświatowego, szczególnie poprzez małe formy pracy kulturalno-oświatowej, a słuchacze, organizując i realizując wspólnie z robotnikami Nowej Huty programy oświatowe i artystyczne nabyli rzetelnych umiejętności i doświadczeń dla swej przyszłej pracy w terenie, nauczyli się wiązać teorię z praktyką.

Aby słuchaczom szkoły pokazać bogactwo form pracy kulturalno-oświatowej, aby ich uwolnić od tendencji do schematyzmu i formalizmu, Szkoła poszerzyła zakres praktyk, który na nowym etapie pracy obok czerwonych kąciaków Nowej Huty — obejmie świetlice oddziałowe kombinatu Nowa Huta, niektóre świetlice większych zakładów pracy na terenie Krakowa oraz — dla słuchaczy ze Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa — praktyki zostaną zorganizowane w świetlicach zespołowych PGR i w świetlicach POM.

W związku z tym przed Szkołą staje odpowiedzialne zadanie, szerszego niż dotąd uwzględnienia specyfiki branżowej w realizacji programu nauczania. Poszczególne związki zawodowe słusznie domagają się, by Szkoła obok ogólnego przygotowania fachowego słuchaczy gruntowniej traktowała w nauczaniu ich specyfikę branżową, co niewątpliwie spotęguje skuteczność oddziaływania biblioteki i świetlicy, radiowęzła, gazetki ściennej itd. Nie należy tego jednak rozumieć zbyt wąsko, by nie popaść w branżowy praktycyzm, który by zacieśnił horyzonty i możliwości twórcze i życiowe kierownika świetlicy.

IX plenum KC PZPR między innymi stawia przed związkami zawodowymi obowiązek, by z większym niż dotąd rozmachem mobilizowały załogi do walki o wzrost wydajności pracy, by organizowały masowy ruch socjalistycznego współzawodnictwa, by popularyzowały nowe, polskie i radzieckie metody pracy, by popularyzowały ruch racjonalizatorski i nowatorski, co jest nierozdzielnie związane ze wzrostem produkcji i stopy życiowej mas pracujących. Szkoła związkowa powinna zatem gruntownie, zarówno teoretycznie jak praktycznie, zaznajamiać kierowników świetlic z nowymi metodami pracy, ze stachanowskimi metodami radzieckich nowatorów.

W tym celu Szkoła krakowska przystępuje do zorganizowania gabinetu „nowych metod pracy i postępu technicznego” — wychodząc z założenia, że jeśli kierownik świetlicy ma nowe metody pracy popularyzować, to musi je przede wszystkim sam gruntownie znać. Gabinet ten w pierwszej fazie pracy ma służyć przede wszystkim słuchaczom a w trakcie rozwoju nawiąże kontakt z organizacjami związkowymi w zakładach pracy. Powiąże to zarazem głębiej Szkołę z życiem wewnątrzwiązkowym.

Liczni pracownicy kulturalno-oświatowi związków zawodowych jak i absolwenci szkoły coraz silniej podkreślają potrzebę stałego kontaktu ze szkołą, oczekują od niej konkretnej pomocy w codziennych trudnościach, pragną wymienić swoje spostrzeżenia i doświadczenia, pragną dalej uczyć się i rozwijać. Dorywczy kontakt korespondencyjny coraz bardziej nie wystarcza.

W wyniku przemyśleń i wspólnych dyskusji ze słuchaczami szkoła krakowska postanowiła zorganizować ośrodek metodyczny pracy kulturalno-oświatowej, który by utrzymywał stały kontakt z absolwentami, służył konkretną poradą kierownikom świetlic, bibliotekarzom, instruktorom kulturalno-oświatowym, organizatorom pracy kulturalno-oświatowej w domach wczasowych. Ośrodek metodyczny przy szkole, służąc konkretną pomocą działaczom kulturalno-oświatowym, gromadzić będzie doświadczenia, nowe formy pracy kulturalno-oświatowej, by je następnie upowszechniać; będzie organizować wieczory wymiany doświadczeń między kierownikami świetlic, bibliotekarzami, organizować zjazdy absolwentów i opracowywać bieżąco bibliografię materiałów dla pracy świetlicowej.

Jasne jest, że styl i metody pracy ośrodka kształtować się będą w toku codziennej praktyki, w zależności od praktycznych potrzeb związków zawodowych. Tego rodzaju ośrodek powinien z jednej strony podnieść poziom pracy kulturalno-oświatowej w zakładach pracy i czuj-

nie śledzić pracę absolwentów szkoły, a z drugiej strony pomoże niewątpliwie program i proces nauczania w szkole głębiej powiązać z życiem wewnątrzwiązkowym. Szkoła stanie się faktyczną kuźnią kadr kulturalno-oświatowych, stanie się głęboką potrzebą ruchu zawodowego.

Tezy IX Plenum mówią o potrzebie walki o wyższą jakość produkcji. Tow. Lenin powiada, że żadne programy, żadne takie czy inne metody szkoleniowe nie spełnią swoich zadań, jeśli procesowi wychowania i nauczania zarówno w szkole jak i w szkoleniu masowym nie zapewni się dobrych, wykwalifikowanych, ofiarnych, całym sercem oddanych swej pracy lektorów, nauczycieli. Toteż systematyczne podnoszenie kwalifikacji pedagogicznych i poziomu ideologicznego zespołów pedagogicznych szkół związkowych i wykładowców szkolenia masowego — to warunek dalszego postępu w walce o lepsze przygotowanie działaczy związkowych do pracy w terenie.

Za cennym wezwaniem tow. Saji podejmujemy zobowiązanie, że nie wypuścimy ze szkoły ani jednego brakoroba kulturalno-oświatowego, lecz przeciwnie, będziemy coraz lepiej i prawidłowiej kształtować typ działacza kulturalno-oświatowego, któremu nie obce będzie wykonawstwo planów swego zakładu pracy, a żarliwa troska o robotnika, o jego sprawy bytowe i rozwój kulturalny i ideologiczny stanie się naczelnym, jakże głęboko ludzkim i pięknym obowiązkiem.

Nie ulega wątpliwości, że pozyskanie dobrego wykładowcy, który by swoim wykładem uczył a nie rezonował, który by potrafił nie tyle do słuchaczy mówić ile z nimi rozmawiać, zmobilizować ich do współmyślenia z sobą — stanowi poważną trudność. W naszej praktyce szkolnej spotykaliśmy wielu wykładowców, którzy mówiąc np. o roli radiowęzła w zakładzie pracy potrafili na ogół nie-źle określić podstawowe zadania radiowęzła, mówili, że radiowęzeł powinien mobilizować itd., lecz druga część wykładu, w której trzeba konkretnie pokazać metody pracy radiowęzła, opracowywanie i realizację programów czyli nie można się wymigać ogólnikami — wypadła już znacznie słabiej lub wręcz nie spełniła zadania. Toteż coraz częściej szkoła angażuje do szeregów wykładów z zagadnień fachowych, wyróżniających się w danej dziedzinie pracy kulturalno-oświatowej praktyków, którzy przedziej znajdują wspólny język ze słuchaczami i w toku wymiany doświadczeń z nimi — uczą i wzbogacają ich dotychczasową wiedzę.

Skoro już mowa o walce o wyższą jakość nauczania i wychowania, chcielibyśmy się jeszcze podzielić niektórymi doświadczeniami. Szkoła na początku kursu zapoznaje słuchaczy dość szczegółowo z programem nauczania. Słuchacze w świetle swoich dotychczasowych doświadczeń w zakładach pracy ustosunkowują się krytycznie do programu, a w szczególności uzupełniają go o te zagadnienia, których znajomości domaga się od nich praktyka kulturalno-oświatowa w ich zakładach pracy. W ten sposób program nauczania wierniej odzwierciedla faktyczne potrzeby terenu i przystosowuje się każdorazowo do potrzeb określonego zespołu słuchaczy.

W ten sposób stosujemy zasadę uczenia słuchaczy i uczenia się od nich.

Zdarza się, że niektórzy słuchacze, początkowo intensywnie pracujący nad sobą, w pewnym momencie zaczynają się zaniedbywać w nauce, nie potrafią się skupić nad książką. Doświadczenie wykazuje, że często powodem tego rodzaju zahamowania nie jest bynajmniej lenistwo, lecz głębokie, bolesne, pełne wewnętrznej walki przemiany światopoglądowe, walka w człowieku nowego ze starym, rozbudzona przez środowisko szkolne. Jeśli o tym wspominamy to dlatego, aby ustrzec początkujących pracowników pedagogicznych przed zwulgaryzowaniem tego rodzaju zahamowań, by umieli w atmosferze serdeczności i zaufania tego rodzaju przemiany dostrzec i pomóc przez rozmowę, wskazanie odpowiedniej literatury w krystalizowaniu się nowego, socjalistycznego światopoglądu. Nieodstrzeżenie przemian w słuchaczu, upraszczanie jego rozterek wewnętrznej prymitywnym „nie uczy się i tyle” — prowadzi często do poważnych rozdzwźwięków między wychowawcą a słuchaczem, wywołuje rozgoryczenie, trudne do załagodzenia.



Nie ulega wątpliwości, że im więcej głęboko ludzkiej troski okażemy słuchaczom w ich trudnościach w nauce i w sprawach bytowych, to atmosfera tej cierpliwości i ofiarnej opieki w poważnym stopniu udzieli im się i stanie się nawykiem w ich codziennej pracy z ludźmi w terenie. Tego rodzaju atmosfera, pełna głębokiej wiary w człowieka, posiada daleko większą siłę przekonywania niż przemówienia i referaty.

WŁODZIMIERZ ŻYCHOWICZ

Kier. Ośrodka Szkoleniowego Zw. Zaw. Metalowców

Organizacja pracy asystenta w ośrodku szkoleniowym

WMIARĘ postępu w budownictwie socjalizmu rośnie i umacnia się rola związków zawodowych jako szkoły socjalistycznego rządzenia i gospodarowania. Wraz z tym coraz bardziej trudne i bardziej odpowiedzialne zadania przypadają aktywowi związkowemu — etatowemu i społecznemu. Ten proces ciągłego rozwoju stawia coraz większe wymagania przed szkołami związkowymi, które przygotowują aktyw i pracowników do pełnienia funkcji związkowych. Dla rozwoju naszych szkół charakterystyczne było to, że potrzeba szkolenia wyprzedziła proces jego przygotowania od strony metodycznej. Najpierw rozpoczęliśmy szkolenie a dopiero w trakcie niego zdobywaliśmy doświadczenia organizacyjne i dydaktyczno-wychowawcze, korzystając w dużym stopniu z dorobku szkół partyjnych.

Obecnie szkoły nasze i ośrodki posiadają już duże doświadczenie i — jak wykazują konferencje pedagogiczne — istnieje nie tylko obiektywna możliwość, ale również konieczność wypracowania, uogólnienia i ujednolicenia doświadczeń i metod organizacyjnych i dydaktyczno-wychowawczych poszczególnych szkół.

Przed kierownictwem ośrodka szkoleniowego często stają zagadnienia: jak organizować, jak planować i jak oceniać pracę personelu pedagogicznego. Wiele sposobów planowania już nieraz zawiodło i trudno jest często dać obiektywną ocenę pracy poszczególnych asystentów. Praca personelu pedagogicznego w ośrodku czy szkole związkowej zawiera takie bogactwo form, że nie da się porównać z pracą w żadnej szkole typu ogólnokształcącego, czy zawodowego. W związku z tym trudno było znaleźć właściwe sposoby mierzenia pracy indywidualnej asystentów pod kątem jej ilości i jakości, a jednocześnie nie wiedzie-

Głęboka ideowość personelu pedagogicznego, poparta rzetelną wiedzą, jest rękojmią dobrych rezultatów w nauczaniu i wychowaniu działacza, który „powinien widzieć przede wszystkim człowieka pracującego, twórcę wszelkich wartości materialnych i kulturalnych, wierzyć w jego siły twórcze i umieć je uruchamiać, znać jego potrzeby i starać się o ich maksymalne zaspokojenie“.*)

*) Nowe Drogi, nr 12 (54), grudzień 1953 r., z artykułu redakcyjnego pt. „Pogłębić i rozszerzyć dyskusję przedjazdowną“.

liśmy, czy wymagane ilości pracy są słuszne. Stąd wynikały częste wypadki przeciążenia asystentów pracą, a kiedy indziej znów duże odciążenie. Podobne trudności istniały przy planowaniu pracy, gdyż nie było ustalonych żadnych norm ile i jakiej pracy można wymagać od asystenta. Prowadziło to z jednej strony do przeładowywania planów pracy i systematycznego ich niewykonywania, lub odwrotnie. Zarówno pierwszy jak i drugi wypadek nie oddziaływał mobilizująco i wychowawczo na pracowników.

Chcąc przełamać powyższe trudności, chcąc stworzyć realne i wymierne podstawy do planowania i oceny pracy personelu pedagogicznego, dokonaliśmy dwu rzeczy: przeprowadziliśmy systematyzację prac efektywnych asystenta i wprowadziliśmy tygodniowe wykazy tych prac.

Przez „prace efektywne“ rozumiemy te wszystkie zajęcia asystenta, które składają się na proces nauczania w naszym ośrodku, powtarzają się systematycznie, dają się wymierzyć i muszą być wykonywane przez pracownika pedagogicznego, a nie mogą być wykonane przez innego.

Systematyzacja (wykaz) prac efektywnych asystenta przedstawia się następująco:

I. Zajęcia ze słuchaczami — ćwiczenia (seminaria i praktyki), samokształcenie, praca samodzielna, prasówki, konsultacje, wykłady, sprawdzanie i ocena notatek.

II. Nauka własna — wysłuchane wykłady, samokształcenie, odprawy i narady w zarządzie głównym, hospitacja ćwiczeń, praktyka w terenie.

III. Inne — udział w pracy organizacji słuchaczy, w zajęciach pozaprogramowych i w naradach pedagogicznych.

Tak wyglądają tygodniowe wykazy efektywnych prac asystentów; z wykazów tych sporządza się zbiorczy wykaz za okres danego kursu.

L.p.		26.X. — 31.X.		2.XI. — 7.XI.		9.XI. — 14.XI.	
		Asystent I	Asystent II	Asystent I	Asystent II	Asystent I	Asystent II
1.	ćwiczenia	2	4	3	2	—	3
2.	samokształcenie	—	—	2	1	2	—
3.	praca samodzielna	2	2	2	2	—	1
4.	prasówki	6	4	—	—	2	2
5.	konsultacje	—	—	2	—	—	—
6.	wykłady	6	—	5	—	5	—
7.	sprawdzanie notatek	—	—	—	—	—	—
8.	wysłuchane wykłady	20	12	20	6	17	11
9.	samokształcenie	—	8	—	7	7	7
10.	odprawy i narady w ZG	—	—	6	—	10	—
11.	hospitacja ćwiczeń	2	2	—	5	—	7,5
12.	praktyka w zakładzie pracy	—	—	—	—	—	—
13.	udział w pracy organiz.	2	2	—	7	2	3
14.	udział w zajęciach pozaprogramowych	—	2	5	2,5	4	3
15.	udział w naradach pedag.	2	2	6	4,5	—	—
16.	godziny przepracowane	53,5	50,5	59	49	56,5	46
17.	godziny efektywne	46	37	50	37	51	37,5
18.	uwagi						

W wykazie są podawane faktyczne dane dotyczące pracy dwóch asystentów w okresie 6-tygodniowego kursu ochrony pracy. Kurs ten cechowała decydująca przewaga wykładów fachowych, prowadzonych przez wykładowców dochodzących i prawie zupełny brak pracy samodzielnej. Ćwiczenia z zagadnień fachowych prowadzili wykładowcy. Ten fakt, jak również brak wychowawcy i jednego asystenta, wpłynął bez wątpienia na układ przepracowanych godzin efektywnych. Jednakże mimo tych czynników analiza wykazu godzin efektywnych pozwala wyciągnąć cały szereg wniosków, dotyczących organizacji pracy personelu pedagogicznego, jak i form pracy ze słuchaczami.

Jakie wnioski nasuwa sporządzony przez nas wykaz, o czym mówią przytoczone w nim dane.

Wykaz ten przede wszystkim zmusza każdego pracownika pedagogicznego do analizy gospodarki czasem przeznaczonym na pracę, pokazuje wszelkie jego marnotrawstwo, wynikające czy to z winy pracownika bezpośrednio, czy z winy kierownictwa w wypadku złej organizacji pracy i obciążenia asystenta pracami administracyjnymi.

Po drugie — analiza wykazu ułatwi asystentom sporządzanie realnych tygodniowych, czy ewentualnie dłuższych planów pracy. Wykaz stanowi dużą pomoc dla kierownika ośrodka planującego pracę personelu pedagogicznego, pokazując wyraźnie i jasno ile i jakiej pracy może przeciętnie dokonać asystent w określonych warunkach.

Po trzecie — przy dużej ilości form pracy ze słuchaczami często zdarzało się, że jakaś z nich zostawała po prostu przeoczona. Wykaz sygnalizuje nam natychmiast ten stan i umożliwia tym samym kierownictwu zwrócić uwagę całego personelu na zaniedbane odcinki, na konieczność zaplanowania odpowiednich form pracy.

Po czwarte — analiza organizacji pracy personelu pedagogicznego w ośrodku, na podstawie powyższego wykazu i oceny pracy pod kątem jej jakości, pozwoli na znalezienie właściwych proporcji między czasem przeznaczonym na zajęcia ze słuchaczami a nauką własną, a następnie na poszczególne formy zajęć w obu tych grupach.

Nie trzeba podkreślać, że wykaz ten stanowi podstawę jedynie do ilościowej oceny pracy personelu pedagogicznego. Równoległe z nią powinna iść ocena jakościowa prowadzona w oparciu o wzajemne hospitacje zajęć. Najlepsze wyniki daje kolektywna ocena danego zajęcia bezpośrednio po nim. Konieczna jest przynajmniej co tygodniowa ocena jakości pracy, przynajmniej jednego asystenta. Zagadnienie jakościowej oceny pracy personelu pedagogicznego jest bardzo ważne i należy zająć się nim oddzielnie.

Z wykazu prowadzonego przez okres trzech tygodni wynikają od razu wnioski dotyczące organizacji pracy i stosowanych form pracy w naszej szkole. Przede wszystkim rubryki 5, 7, 10 i 12 pokazują, że konsultacje, sprawdzanie notatek, kontakt z zarządem głównym związku i z zakładem pracy, to odcinki poważnie zaniedbane. Rubryki 2, 4 i 11 mówią, że samokształcenie, prasówki i hospitacja ćwiczeń są prowadzone niesystematycznie, bądź nierówny jest udział asystentów w tych formach zajęć.

Rubryka 13 wskazuje, że asystent I, który był odpowiedzialny za pracę szkolnej organizacji związkowej, za mało poświęcał na to czasu, co uwidoczniło się zresztą w wynikach pracy tej organizacji.

Systematyczne prowadzenie wykazu może stanowić poważną pomoc w racjonalnym planowaniu i organizowaniu pracy personelu pedagogicznego w ośrodku szkoleniowym.

Konsultacja

O sposobach wynagradzania za pracę



NUMERZE październikowym z roku ub. „Sowietskije Profsojuzy” znajdujemy artykuł L. Kostina pt. „Podział według pracy w społeczeństwie socjalistycznym”, który omawia podstawy systemu płac w przemyśle radzieckim oraz zasady podziału dochodów w gospodarce kołchozowej. Zagadnienie poruszone w tym artykule powinno być przestudiowane przez nasz aktyw związkowy.

System opłacania pracy w uspołecznionej gospodarce naszego przemysłu i w PGR-ach przechodził rozmaite koleje, stale udoskonalając się, aby w pełni odzwierciedlać socjalistyczną zasadę opłacania według pracy. Jednakże niektórzy robotnicy i pracownicy umysłowi wykazują jeszcze niekiedy niezrozumienie posunięć dokonywanych w dziedzinie płac przez nasze państwo. Uważają za „niesprawiedliwe”, że przy stosunkowo wysokich zarobkach pewnych grup pracowniczych istnieją niskie płace innych. Sądzą, że w ustroju demokracji ludowej należałoby równać płace według potrzeb itd. Taki stosunek do tego zagadnienia wynika z nieznamości praw, którymi rządzi się socjalizm w dziedzinie gospodarczej, z nieznamości ekonomii politycznej, nauki marksistowsko-leninowskiej. Sformułowania i materiał podany przez autora omawianego artykułu — L. Kostina uzbroi naszych aktywistów zajmujących się zagadnieniami ekonomicznymi w pracy związkowej w należytej argumentacji, pozwoli im jaśniej i w sposób bardziej przekonujący tłumaczyć swoim towarzyszom pracy naszą politykę płac w przemyśle i PGR-ach.

I

Podział produktów pracy, to zagadnienie ściśle związane ze stosunkami ekonomicznymi, ściślej — produkcyjnymi. Charakter tego podziału zależy przede wszystkim od tego w czym ręku znajdują się środki produkcji.

W ustroju kapitalistycznym — stwierdza Kostin — państwo nadaje odpowiedni charakter podziałowi, powodującemu, że większa część wytwarzanego przez pracujących produktu jest przywłaszczana przez klasy wyzyskiwaczy. Natomiast część produktu społecznego, przypadająca klasie pracującej, nie jest wyższa niż wynosi minimum środków utrzymania koniecznych dla zapewnienia półgłodowej vegetacji robotników — siły roboczej niezbędnej dla kapitalizmu. Tak np. w USA w roku 1950 zyski kapitalistów w przemyśle przewyższyły 3,7 raza globalną sumę płac robotników przemysłowych.

W warunkach kapitalizmu monopolistycznego masy pracujące są podporządkowane prawu zabezpieczenia kapitalistom maksymalnego zysku, w imię czego miliony ludzi są zdane na najbardziej bezwzględny wyzysk i stałą nędzę.

Wzrost bogactwa eksploatującej mniejszości i pogłębiania pauperyzacji mas pracujących — to najbardziej jaskrawy przejaw antagonistycznego charakteru podziału w kapitalizmie.

Likwidacja prywatnego władania środkami produkcji w ZSRR — stwierdza autor artykułu — spowodowała zasadnicze zmiany w podziale produktu społecznego. W ustroju socjalistycznym cały produkt pracy staje się własnością społeczeństwa, należy do mas pracujących. Nie znaczy to jednak, że w warunkach socjalizmu cały produkt tworzony przez masy pracujące w dziedzinie produkcji materialnej może być przeznaczony na spożycie osobiste, indywidualne. Przecież nawet reprodukcja prosta, tj. powtórzenie procesu produkcji w tych samych co poprzednio rozmiarach, wymaga wydzielenia z całkowitego produktu społecznego*) określonej części niezbęd-

*) całkowity (globalny) roczny produkt społeczny — wszystko to co społeczeństwo wytwarza w ciągu roku: zboże, mięso, węgiel, stal, ubrania itd. — P. L.

nej dla odtworzenia środków produkcji, zużytych w procesie wytwarzania tego produktu.

Pozostała po tym potrąceniu część całkowitego produktu społecznego — dochód narodowy — też nie może być w całości dzielony między pracujących. Dochód narodowy dzieli się na fundusz spożycia i fundusz akumulacji. Fundusz akumulacji jest przeznaczony na cele rozszerzenia produkcji i utworzenia rezerw niezbędnych dla stałego i planowego rozwoju gospodarki narodowej.

Fundusz spożycia zużywa się na zaspokojenie materialnych i kulturalnych potrzeb członków społeczeństwa. Dzielą się on z kolei na fundusz spożycia osobistego (indywidualnego) i fundusz spożycia społecznego.

Z funduszu spożycia społecznego pokrywa się wydatki na oświatę, ochronę zdrowia, ubezpieczenia społeczne i inne cele społeczne i kulturalne. Ta część wytworzonego przez masę pracujących produktu wraca do nich w postaci bezpłatnego nauczania, bezpłatnej pomocy lekarskiej itp. W Związku Radzieckim — jak to podkreśla Kostin — wydatki na oświatę, ochronę zdrowia, rozwój kultury i sztuki, ubezpieczenia społeczne zwiększają się stale, co jest zgodne z prawem rozwoju społeczeństwa socjalistycznego. Wydatki państwowe na cele socjalno-kulturalne zwiększyły się w ZSRR z 93,7 miliardów rubli w drugiej pięciolatce do 524 i pół miliarda — w czwartej pięciolatce tj. 5,6-krotnie. Zwiększenie tych wydatków przy jednoczesnym wzroście płacy zapewnia nieprzerwane podnoszenie się kulturalnego poziomu mas pracujących.

Z funduszu spożycia społecznego pokrywa się też wydatki na utrzymanie aparatu państwowego i sił zbrojnych. Groźba wojny ze strony agresywnych państw imperialistycznych powoduje konieczność stałego umacniania zdolności obronnej Państwa Radzieckiego, wydatkowania na to określonej części produktu społecznego.

Ciężar gatunkowy wydatków na utrzymanie aparatu państwowego w miarę polepszania jego struktury i doskonalenia praktyki kierowania stale się zmniejsza. W samym tylko roku 1953 wydatki te zmniejszyły się o prawie 6 i pół miliarda rubli.

Fundusz spożycia osobistego przeznaczony jest na cele zaspokajania indywidualnych potrzeb ludzi pracy. Podział jego między członków społeczeństwa dokonuje się proporcjonalnie do ilości i jakości pracy wykonywanej przez każdego robotnika. Podział według pracy — to obiektywna konieczność socjalistycznego sposobu produkcji, to jedno z ekonomicznych praw socjalizmu. Prawo to nie dopuszcza podziału całości globalnego produktu społecznego lecz tylko tej jego części, którą przeznaczają na osobiste, indywidualne spożycie mas pracujących. Ustala ono proporcje, według których fundusz spożycia osobistego dzieli się między poszczególnych uczestników produkcji.

II

Konieczność podziału według wkładu pracy w społeczeństwie socjalistycznym wynika ze stanu rozwoju sił wytwórczych i charakteru pracy socjalistycznej. Socjalizm, obalając ustrój kapitalistyczny, przejmując po nim określony poziom rozwoju sił wytwórczych, system podziału pracy i pozostałości starego kapitalistycznego stosunku ludzi do swej pracy. W toku budowy socjalizmu dziedzictwo to ulega zdecydowanym przemianom, ale wpływ jego na przebieg rozwoju ekonomicznego, a zwłaszcza na podział przedmiotów spożycia jest ogromny.

Rozwój sił wytwórczych w socjalizmie przebiega w olbrzymim tempie, które jest nie do pomyślenia w ustroju kapitalistycznym i w rezultacie tego równie szybko zwiększają się rozmiary dochodu narodowego.

Nieprzerwany wzrost dochodu narodowego — kontynuuje Kostin — zapewnia stale absolutne zwiększanie się tej części, którą przeznaczają na spożycie osobiste. W końcu czwartej pięciolatki absolutna wielkość dochodu narodowego ZSRR, zużytkowanego na spożycie osobiste była prawie pięciokrotnie większa niż w końcu pierwszej pięciolatki. Ale mimo szybkiego tempa rozwoju gospodarczego i wzrostu bogactwa społecznego, w pierwszej fazie budowy komunizmu produkcja w tym czasie nie może zapewnić możliwości podziału przedmiotów spożycia

według potrzeb, gdyż tych przedmiotów jest jeszcze zbyt mało.

Poziom rozwoju sił wytwórczych w socjalizmie nie tłumaczy jednak bezpośredniej przyczyny konieczności podziału według pracy. Nieodzowność tego rodzaju podziału wynika bezpośrednio z charakteru i właściwości pracy socjalistycznej. W socjalizmie praca ma zasadniczo inny charakter niż w kapitalizmie. Zlikwidowanie własności prywatnej i usankcjonowanie społecznego władania środkami produkcji zniosły całkowicie możliwość przywłaszczania cudzej pracy. W socjalizmie praca staje się obowiązkiem powszechnym; tylko praca i osobiste zdolności człowieka określają jego stanowisko w społeczeństwie. Wytwarza się — jak to zaznacza Kostin — nowy stosunek do pracy, jako do sprawy honoru, sławy, męstwa, bohaterstwa, co znajduje swój najbardziej dobitny wyraz w ogólnonarodowym współzawodnictwie socjalistycznym, w masowym ruchu racjonalizatorstwa i wynalazczości.

Jednakże w socjalizmie praca nie stała się jeszcze pierwszą potrzebą życiową człowieka. Ażeby praca ze środka utrzymania się przy życiu przeobraziła się w oczach społeczeństwa w rzeczywistą potrzebę życiową, konieczne jest przejście szeregu etapów ekonomicznego i kulturalnego wychowania społeczeństwa.

Ponadto w socjalizmie istnieje jeszcze pozostałość dawnego systemu podziału pracy. Istnieje wciąż jeszcze różnica między pracą umysłową i fizyczną, różnica między pracą wysokokwalifikowaną i wymagającą małych kwalifikacji, między pracą ciężką i lekką.

Wszystkie te właściwości i charakter pracy społecznej w socjalizmie mówią o obiektywnej konieczności najbardziej intensywnego wykorzystania materialnego zainteresowania pracujących w rezultatach ich pracy.

Kostin przypomina słowa Lenina, który wskazywał, że w warunkach socjalizmu należy gospodarke prowadzić i oprócz „nie bezpośrednio na entuzjazmie, ale przy pomocy entuzjazmu zrodzonego przez Wielką Rewolucję, na własnym interesie, na osobistym zainteresowaniu, na obrachunku gospodarczym.“ (W. I. Lenin, Dzieła L. 33, str. 36. Wyd. ros.).

Doświadczenie budownictwa socjalistycznego wskazuje na nieodzowną konieczność konsekwentnego wprowadzania zasady osobistego materialnego zainteresowania. Jak to wskazują uchwały wrześniowego Plenum KC KPZR — naruszenie w gospodarce rolnej zasady materialnego zainteresowania robotników w rozwoju produkcji i w zwiększeniu jej dochodowości stało się jedną z przyczyn pozostawiania w tyle szeregu ważnych gałęzi gospodarki rolnej.

Podział wywiera aktywny wpływ na produkcję — stwierdza Kostin. Może on wspomagać rozwój produkcji, ale też i hamować ją. Rozdział artykułów spożycia według wkładu pracy, stanowiący część składową nowych socjalistycznych stosunków produkcji, ma ogromne znaczenie dla sprawy rozwoju i doskonalenia produkcji socjalistycznej. Podział według pracy, zezwalający na prawidłowe łączenie osobistych i wspólnych interesów członków społeczeństwa, jest ważnym środkiem podnoszenia wydajności pracy, doskonalenia techniki wytwarzania, jakości produkcji, przyczynia się do wzrostu fachowych kwalifikacji pracowników.

Przyczyniając się do podnoszenia i doskonalenia produkcji, podział według pracy całkowicie odpowiada wymaganiom podstawowego prawa socjalizmu. Przez podział według wkładu pracy realizuje się maksymalnie przy danym poziomie rozwoju produkcji — zaspokajanie materialnych i kulturalnych potrzeb mas pracujących.

Faktyczne rozmiary spożycia osobistego każdego pracownika zależą od wielkości dochodu narodowego, jego podziału na fundusz spożycia i fundusz akumulacji oraz od stopnia udziału danego pracownika w produkcji społecznej.

Rozdział dochodu narodowego na fundusz spożycia i fundusz akumulacji wynika z konieczności zabezpieczenia maksymalnego zaspokajania stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb społeczeństwa i szybkiego tempa wzrostu produkcji. Natomiast udział robotników w funduszu spożycia osobistego mierzy się ilością i jakością

nakładu jego pracy. W ten sposób realne rozmiary indywidualnego spożycia mas pracujących określone są przez działanie podstawowego prawa socjalizmu i prawa podziału według wkładu pracy.

Podział według pracy realizowany jest w socjalizmie w postaci pracy zarobkowej robotników i urzędników w przedsiębiorstwach i urzędach państwowych i w postaci opłaty za dniówki obrachunkowe w kolchozach. Praca zarobkowa i dniówka obrachunkowa — stwierdza Kostin — są to obiektywne ekonomiczne kategorie, cechujące socjalistyczny sposób wytwarzania. Konieczność stosowania tych dwóch form opłaty pracy, w których założeniu leży prawo podziału według pracy, spowodowana jest istnieniem dwóch postaci własności socjalistycznej — ogólnopanstwowej i spółdzielczo-kolchozowej.

III

Praca zarobkowa w socjalizmie różni się w sposób zasadniczy od pracy w kapitalizmie. W społeczeństwie kapitalistycznym płaca ta stanowi przeobrażoną formę wartości (ceny) siły roboczej.

Płaca zarobkowa w społeczeństwie socjalistycznym — to zupełnie nowa kategoria ekonomiczna — stwierdza autor artykułu. Nie wyraża ona wartości siły roboczej, gdyż siła robocza nie jest u nas towarem.

Praca zarobkowa w socjalizmie stanowi pieniężny wyraz udziału poszczególnego pracownika w funduszu spożycia, udziału określonego ilością i jakością wkładu jego pracy w produkcję społeczną.

W społeczeństwie socjalistycznym, w którym ideą przewodnią produkcji jest maksymalne zaspokajanie stale rosnących potrzeb społeczeństwa, praca zarobkowa (jej realna treść) wzrasta stale w miarę wzrostu, udoskonalania i zwiększania się funduszu spożycia.

Płaca zarobkowa — mówi Kostin — ma w ZSRR formę pieniężną. Konieczność tej formy wynika z istnienia produkcji towarowej i działania prawa wartości. Przedmioty spożycia, niezbędne dla zaspokajania potrzeb ludzi pracy są w socjalizmie towarami i posiadają określoną cenę. Pieniężna forma płacy zarobkowej daje ludziom pracy możliwość nabywania określonych ilości towarów. Jednocześnie płaca zarobkowa występuje jako miara spożycia. Przy tym płaca zarobkowa jest również i miarą pracy. Dzięki wykorzystaniu prawa wartości mamy możliwość porównania przy pomocy płacy zarobkowej ilościowego i jakościowego wkładu pracy poszczególnych pracowników społeczeństwa socjalistycznego.

Organizacja płacy zarobkowej w ZSRR realizowana jest przez Państwo Radzieckie za pomocą systemu taryfowego, normowania pracy i form płacy zarobkowej.

System taryfowy służy zasadniczo dla celów różniczkowania opłaty pracy w zależności od jej jakości. Przy pomocy systemu taryfowego uwzględnia się różnicę między pracą kwalifikowaną i niewykwalifikowaną, ciężką i lekką (dokonuje się porównania pracy prostej i złożonej). Niezbędnym elementem systemu taryfowego są stawki taryfowe, siatki taryf i taryfikatory kwalifikacyjne.

Stawki taryfowe pierwszej kategorii ustalają wielkość opłaty najbardziej prostej, niewykwalifikowanej pracy za godzinę lub dniówkę. Za pomocą stawek taryfowych pierwszej kategorii płaca zarobkowa różnicuje się w zależności od warunków pracy, ważności jej dla gospodarki narodowej, rejonu rozmieszczenia przedsiębiorstw i form płacy zarobkowej. Ustalanie bardziej wysokich stawek taryfowych dla ważniejszych gałęzi gospodarki narodowej i niektórych rejonów państwa sprzyja napływowi siły roboczej do tych gałęzi i rejonów i ma ważne znaczenie dla planowego i szybkiego rozwoju produkcji socjalistycznej. Ustalanie wyższych stawek taryfowych dla zatrudnionych w akordzie sprzyja szerokiemu wdrażaniu akordowej formy płacy zarobkowej.

Siatki taryfowe określają różnice w opłaceniu pracy robotników o różnych kwalifikacjach. Zasadniczymi elementami ich są kategorie i współczynniki taryfowe, które wskazują na stosunek w opłaceniu pracy wyższych kategorii w porównaniu z pierwszą. Narastanie współczynników taryfowych od kategorii niższych do wyższych stwa-

rza materialne zainteresowanie robotników w kierunku stałego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Taryfikatory kwalifikacyjne służą do taryfikacji, tj. ustalania kategorii robót i robotników. Stanowią one wykaz zawodów i prac według kategorii z wskazaniem, co powinien znać i potrafić zrobić robotnik danej kategorii.

Wszystkie te trzy elementy systemu taryfowego dają wspólnie możliwość prawidłowego ustalania kategorii pracy i robotnika oraz różniczkowania opłaty pracy zgodnie z wymogami prawa o podziale według pracy. Należy jednak podkreślić — zauważa Kostin — że zarówno sam system taryfowy, jak i jego zastosowanie posiada jeszcze zasadnicze braki. W niektórych gałęziach przemysłu stawki taryfowe pozostały w tyle za rzeczywistymi płacami, co obniżyło rolę taryfikatorów przy ustalaniu płac. Tego rodzaju praktyka — stwierdza kategorycznie autor artykułu — staje się poważnym hamulcem wprowadzania norm technicznych i odbija się ujemnie na ustalaniu płacy zarobkowej.

Na skutek wprowadzenia w roku 1946 dodatków do płac w obowiązujących siatkach taryfowych nastąpiło zmniejszenie rozpiętości w płacach robotników wysoko i nisko kwalifikowanych. Błąd ten ujawnia się specjalnie jaskrawo w zakładach pracy, które pozwalają sobie na taryfikowanie robót i robotników począwszy od trzeciej a nawet czwartej kategorii.

W gospodarce narodowej ZSRR — jak to stwierdza Kostin — stosowane są dwie formy płacy zarobkowej — akordowa i dniówkowa.

Najbardziej odpowiadającą wymaganiom prawa podziału według pracy jest akordowa forma płacy zarobkowej. Przy tej formie zarobek robotnika określony jest przez ilość i jakość wytworzonej produkcji oraz kategorię danej pracy tj. zależy bezpośrednio od nakładu pracy. W chwili obecnej w przemyśle radzieckim opłaca się według stawek akordowych około 80% wszystkich robotników, a w poszczególnych gałęziach i przedsiębiorstwach procent ten jest jeszcze wyższy. Tak np. w przedsiębiorstwie tekstylnym fabryce im. Frunzego zaakordowani stanowią 90,3% ogółu robotników, zaś w I-ej Wzorowej Drukarni im. Zdanowa — 92,2%.

IV

Niezbędnym warunkiem prawidłowej organizacji akordowej formy płacy zarobkowej jest naukowe normowanie pracy. Opłata według ilości i jakości pracy wymaga ustalenia prawidłowej miary pracy. Ustalenie tej miary jest właśnie zadaniem technicznego normowania.

Ustalenie technicznie uzasadnionych norm wyklucza możliwość „urawniłowki“ w opłaceniu pracy, sprzyja podnoszeniu jej wydajności i wdrażaniu przodujących doświadczeń produkcyjnych.

XIX Zjazd KPZR — stwierdza Kostin — wskazał na konieczność zasadniczego polepszenia pracy nad technicznym normowaniem i zamiany norm szacunkowo-statystycznych przez normy techniczne.

Normy szacunkowo-statystyczne nie odpowiadają technicznemu wyposażeniu przedsiębiorstw i podniesieniu technicznych kwalifikacji robotników. Ponadto normy szacunkowo-statystyczne na skutek ich rozmaitej podstawy obliczania powodują to, że prace o tej samej wartości opłacane są różnie. W rezultacie tego pojawiają się prace tzw. „zyskowne“ i „niezyskowne“. Specjalnie niższe normy można stwierdzić w produkcji pomocniczej i przy pracach pomocniczych.

Stąd więc ustalenie na wszystkich odcinkach produkcji norm o tym samym stopniu uzasadnienia posiada ogromne znaczenie w walce z „urawniówką“, przy likwidowaniu prac „zyskowych“ i „niezyskowych“, polepszaniu organizacji pracy i produkcji, umacnianiu dyscypliny pracy.

Wszystko to należy brać pod uwagę w codziennej pracy normowania technicznego i specjalnie przy rewizji norm produkcyjnych i akordowych.

Poważne wady stwierdza się przy normowaniu pracy w państwowych gospodarstwach rolnych. Szybki rozwój wyposażenia technicznego gospodarki rolnej przyczynia się do stałego wzrostu wydajności pracy i podwyższenia norm produkcyjnych. Jednak w wielu sowchozach normy

te nie były korygowane od szeregu lat. Rzecz prosta, że w tych warunkach normy te są już przestarzałe i nie działają mobilizująco.

Zadanie dalszego podniesienia gospodarki rolnej postawione przez wrześniowe Plenum KC KPZR, oraz zwiększenie materialnego zainteresowania robotników rolnych w rezultatach swej pracy, wymagają polepszenia całej organizacji opłacania pracy w państwowych gospodarstwach rolnych a w szczególności — polepszenia normowania pracy.

Część robotników w ZSRR opłacana jest za czas. Przy tej formie opłaty pracy — jak to stwierdza Kostin — wielkość zarobku zależy od przepracowanego czasu, od kwalifikacji robotnika i ważności samej pracy. Forma czasowa, mimo że uwzględnia należyte jakość wykonanej pracy — nie pozwala jednak na całkowite uwzględnienie ilościowego wkładu pracy i dlatego w znacznie mniejszym stopniu niż akordowa odpowiada wymogom prawa podziału według pracy. Jednakże stosowanie tej formy jest koniecznością, gdyż nie wszędzie można ustalać normy produkcji lub normy czasowe, a ponadto w szeregu prac, wymagających specjalnej dokładności stosowanie formy akordu byłoby niecelowe.

Wzrost wydajności pracy i różnicowanie w opłacaniu pracy uzyskuje się dzięki ustanowieniu premiowania za osiąganie określonych ilościowych i jakościowych wskaźników pracy. Obniża to w znacznym stopniu wady formy opłacania za czas pracy. Jednakże zarządzenia o systemach premiowania nie zawsze ustalają konkretne wskaźniki premiowania i w konsekwencji premie dla robotników opłacanych za czas często nabierają charakteru gwarantowanego zarobku dodatkowego.

W poszczególnych przedsiębiorstwach stosuje się jeszcze dość szeroko formę opłaty za czas i możliwości wprowadzenia tam systemu akordowego nie zostały wyczerpane. Specjalnie są one duże w oddziałach pomocniczych. Na przykład, w moskiewskich zakładach „Sierp i młot“ procent robotników opłacanych za czas stanowi w oddziałach podstawowych — 19,6 %, zaś w pomocniczych — 56,5 %.

Wielką rolę w usuwaniu omawianych błędów w systemie płacy zarobkowej — wskazuje Kostin — mogą i powinny odegrać organizacje związkowe, komisje i wydziały płacy zarobkowej. Należy wytrwale polepszać

techniczne normowanie, szerzej wprowadzać opłatę akordową, dokonywać przeglądu starych zaniżonych norm. Obowiązkiem organizacji związkowych jest systematycznie kontrolować prawidłowość stosowania ustaw o opłacie pracy, prawidłowość obliczania i wypłaty zarobków.

Cała organizacja płacy zarobkowej powinna zmierzać do tego, żeby jak najbardziej całkowicie i ściśle dostosować się do wymogów prawa opłacania według pracy. Im ściślej płaca zarobkowa będzie odpowiadać warunkom tego prawa, tym większe będzie jej znaczenie w podwyższeniu wydajności pracy, rozwoju produkcji socjalistycznej i polepszaniu materialnego dobrobytu mas pracujących.

✱

Podział według pracy, który jest koniecznością w socjalizmie ustąpi przy przejściu do komunizmu miejsca podziałowi według potrzeb.

Szybki wzrost i doskonalenie gospodarki socjalistycznej zapewni stworzenie obfitości przedmiotów spożycia i ekonomiczne możliwości podziału według potrzeb. Zlikwidowanie istotnych różnic między miastem i wsią zniesie konieczność stosowania różnych form opłaty pracy w mieście i na wsi. Dzięki podniesieniu poziomu kulturalnego i technicznego robotników i kolchozników zniknie też istotna różnica między pracą umysłową i fizyczną.

Wszystko to — przy jednoczesnym wzroście komunistycznej świadomości mas pracujących wobec nowego komunistycznego stosunku do pracy, jako najpierwszej potrzeby życiowej — zapewni przejście do podziału bez płacy zarobkowej, podziału według potrzeb.

W warunkach socjalizmu opłata pracy musi być dokonywana w ścisłym uzależnieniu od ilości i jakości włożonej pracy. Jak dotąd jeszcze — zauważa autor artykułu — organizacja płacy zarobkowej w przemyśle i opłata według dniówek obrachunkowych w kolchozach nie jest jeszcze należyta, nie odpowiada całkowicie wymogom prawa podziału według pracy. Dlatego też jednym z najważniejszych zadań naszego budownictwa gospodarczego — kończy Kostin — pozostaje nadal dalsze doskonalenie systemów płacy zarobkowej i ulepszanie opłaty według dniówek obrachunkowych w kolchozach, w zgodności z wymogami tego prawa.

Opracował P. Likert

Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH

XII Plenum Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych ZSRR

PRZEDMIOTEM narad XII Plenum WCSPS w dn. 26—28 XII ub. r. były zadania związków zawodowych w realizacji uchwał V sesji Rady Najwyższej ZSRR, wrześniowego Plenum KC KPZR i uchwał Rady Ministrów ZSRR w sprawie zwiększenia produkcji artykułów masowego użytku. Referat podstawowy wygłosił przewodniczący WCSPS — towarzysz N. M. Szwerinik.

Przewodniczący WCSPS podkreślił na wstępie ogromne znaczenie wysuniętego przez Partię i Rząd programu dalszego rozwinięcia socjalistycznej gospodarki narodowej i podniesienia dobrobytu mas pracujących, po czym szczegółowo omówił rolę związków zawodowych w realizacji tego programu.

Radzieccy ludzie pracy — stwierdził towarzysz Szwerinik — z ogromnym entuzjazmem przyjęli uchwały wrześniowego Plenum KC Partii. Walcząc o szybki rozwój wszystkich gałęzi gospodarki rolnej, przodujące państwowe ośrodki maszynowe dążą do dalszych osiągnięć. Przykładem może być Urazowski Państwowy Ośrodek Maszy-

nowy w obwodzie kurskim, w którym wszyscy robotnicy, pracownicy inżynieryjno-techniczni i administracyjni biorą udział w współzawodnictwie. Poważne osiągnięcia ma do zanożenia Mytiszczeński POM w obwodzie moskiewskim, w którym zorganizowano współzawodnictwo między kombajnerami, traktorystami i pracownikami innych zawodów. Dużo uwagi poświęca się szkoleniu innych fachowców.

Rozwijające się współzawodnictwo w gospodarce rolnej pomnaża szeregi racjonalizatorów, toruje drogę nowym metodom i formom organizacji produkcji wzmagającym wydajność pracy.

Na przykład szeroko rozpowszechniono metodę pracy według godzinowego harmonogramu zainicjowaną przez przodującego brygadzystę Szackiego. W samym tylko obwodzie rostowskim tysiące brygad traktorowych pracowało według harmonogramu godzinowego, osiągając poważne wyniki pracy. Towarzysz Szacki wystąpił ostatnio z nową ceną inicjatywą. Zaprojektował mianowicie rozwinięcie współzawodnictwa o obniżenie strat przy uprawie zboża.

Znane są szeroko nazwiska innych inicjatorów metod wydajnej pracy: przy obsłudze kombajnów — tow. Niekłowa, Kompanijca, przy obsłudze maszyn do obróbki lnu — tow. Gagurina, przy obsłudze maszyn do uprawiania kartofli — tow. Borsukowa oraz maszyn do sprzętu bawełny — tow. Beltojeva i wielu innych. Należy ze wszelkich miar podtrzymać te inicjatywy i propagować ich cenne doświadczenia.

W dalszym ciągu referatu towarzysz Szvernink poddał szerokiej krytyce działalność Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa i Skupu. Zarząd Główny tego związku i jego ogniwa terenowe jeszcze nie skupiły swej uwagi na sprawie wzmoczenia aktywności pracowników tego resortu w walce o podniesienie urodzajności, o podniesienie poziomu hodowli i lepsze wykorzystanie techniki. Ministerstwo Rolnictwa ZSRR i Zarząd Główny Związku Zaw. Prac. Rolnictwa i Skupu zbyt powolnie rozwiązują zagadnienia organizacji pracy i prawidłowego użycia sił roboczych, sprawy płac i norm pracy. Jest konieczne otoczenie opieką kadr fachowców gospodarki rolnej, których skierowuje się obecnie do pracy w POM-ach i umiejętne użytkowanie ich doświadczeń.

Towarzysz Szvernink mówił następnie o opiece załóg zakładów przemysłowych nad wsią. Ponad 160 zakładów przemysłowych Moskwy i okręgu moskiewskiego rozciąga opiekę nad kolchozami podmoskiewskimi.

Żałogi przedsiębiorstw charkowskich okazują wielu kolchozom wydatną pomoc techniczną. Organizacje związkowe powinny poświęcić baczną uwagę sprawie wykonywania zamówień dla gospodarki rolnej przez przedsiębiorstwa przemysłowe.

Zrealizowanie wspaniałego programu wzrostu produkcji artykułów masowego spożycia wymaga od związków zawodowych rozwinięcia współzawodnictwa socjalistycznego we wszystkich gałęziach przemysłu, transportu i budownictwa, wzmoczenia aktywności twórczej mas pracujących oraz podniesienia roli narad wytwórczych. Związki zawodowe powinny walczyć o uruchomienie rezerw produkcyjnych, o dalszy wzrost akumulacji socjalistycznej, o najpełniejsze wykorzystanie maszyn, o wykonywanie norm pracy przez wszystkich robotników.

Towarzysz Szvernink omówił również zadania pracowników handlu, żywienia zbiorowego i spółdzielczości.

Po referacie rozwinęła się dyskusja, w której zabierali

głos: przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Maszynowego — towarzysz Blinow, przewodniczący Moskiewskiej Okręgowej Rady Zw. Zaw. — towarzysz Wasiljew, przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Spółdzielczości Spożywców — towarzysz Tajurski i inni.

Plenum postanowiło przyjąć tezy referatu towarzysza Szvernika jako wytyczne dalszej działalności związków zawodowych w realizacji programu Partii i Rządu.

Następnie omówiono sprawę zwołania XI Wszechzwiązkowego Kongresu Związków Zawodowych. Referat na ten temat wygłosiła sekretarz WCSPS — N. W. Popowa.

Plenum postanowiło zwołać XI Wszechzwiązkowy Kongres Związków Zawodowych na dzień 25 maja 1954 r. do Moskwy.

Zatwierdzono następujący porządek dzienny Kongresu:

- 1) Referat sprawozdawczy Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych.

- 2) Sprawozdanie Centralnej Komisji Rewizyjnej.

- 3) O zmianach w statucie związków zawodowych ZSRR.

- 4) Wybory Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych i Centralnej Komisji Rewizyjnej WCSPS.

Ustalono normę przedstawicielstwa na XI Wszechzwiązkowym Kongresie. Delegatów będzie się wybierać w tajnym głosowaniu na zjazdach związków branżowych.

Plenum powołało komisję dla opracowania zmian w statucie związków zawodowych w składzie 39 osób.

XI Wszechzwiązkowy Kongres Zw. Zaw. poprzedzi kampania sprawozdawczo-wyborcza w organizacjach związkowych. Plenum WCSPS wezwało związki zawodowe do skoncentrowania działalności na zadaniach związanych z realizacją uchwał V sesji Rady Najwyższej ZSRR, wrześniowego Plenum KC KPZR i uchwał podjętych przez Partię i Rząd dla wykonania tych podstawowych postanowień.

XII Plenum WCSPS zaapelowało do związków zawodowych i wszystkich związkowców o rozpoczęcie przygotowań do XI Wszechzwiązkowego Kongresu Związków Zawodowych, o organizowanie socjalistycznego współzawodnictwa milionów ludzi pracy w celu powitania Kongresu nowym wspaniałym wkładem w dzieło budownictwa komunistycznego.

Wiadomości różne

Zmiany organizacyjne. W związku z uchwałą Partii i Rządu Radzieckiego o wydatnym rozwoju produkcji artykułów masowego spożycia oraz utworzeniu Ministerstwa Artykułów Przemysłowych Masowego Spożycia ZSRR i Min. Przem. Artykułów Spożywczych ZSRR — Plenum Zarządu Głównego Zw. Zaw. Robotników Przemysłu Lekkiego i Spożywczego, kierując się uchwałą Sekretariatu WCSPS, postanowiło podzielić ten Związek.

Utworzono w tej chwili dwa nowe związki: Zw. Zaw. Rob. Artykułów Masowego Spożycia i Zw. Zaw. Rob. Przem. Spożywczych. Odbyły się już zebrania plenarne zarządów głównych nowych związków, na których wybrano nowe władze w tych instytucjach. Na zebraniach tych omówiono też sprawę zawierania zakładowych umów zbiorowych na rok 1954.

Leninград — W oddziale szyn zakładów „Azowstal” uruchomiono urządzenie klimatyzacyjne służące do chłodzenia, ogrzewania i oczyszczania powietrza od pyłów na stanowiskach roboczych aparatów w

stacjach (kabinach) kierujących urządzeniami fabrycznymi. Temperatura powietrza regulowana jest automatycznie.

Podczas upałów urządzenia chłodnicze działają z pełną mocą. Gdy temperatura zewnętrzna opada, automatycznie zmniejsza się też siła chłodzenia w kabinie stacji kierowniczej. Przy dalszym obniżaniu temperatury zewnętrznej urządzenia chłodzące zostają wyłączone automatycznie. Zostaje uruchomiona instalacja ogrzewająca.

Agregat klimatyzacyjny został opracowany i zbudowany przez Leningradzki Instytut Ochrony Pracy WCSPS.

Kriwoj Rog. — Górnik przodkowy szybu nr 6 kopalni „Bolszewik” tow. P. Czajkowski po raz pierwszy w Kriwbassie dokonał wspólnie z sztygarem tow. Bogdanem przebiecia chodnika na poziomie 393 metrów przy pomocy dwóch młotków pneumatycznych na raz.

Naśladowca tow. Czajkowskiego górnik tejże kopalni — P. Sidorenko zainicjował metodę wiercenia przy pomocy trzech młotków na wyrobiskach poziomych (wielosłwidrowe

wiercenie prowadzone było ostatnio tylko w sztolniach pionowych). Pozwoliło to podnieść wydajność pracy do 1,08 metra bieżącego na zmianę, co stanowi 277% normy.

Górnik przodkowy tow. Sidorenko jest niestrudzoną racjonalizatorem. Na jego propozycję ostrzenie świdrów jest dokonywane przez ślusarzy w podziemnych warsztatach pneumatycznych. Pozwoliło to na zaoszczędzenie czasu nieprodukcyjnego traconego na odnoszenie i przynoszenie instrumentu z warsztatów centralnych na powierzchnię. Zastosowanie przez tow. Sidorenko automatycznej oliwiarki znacznie skróciło czas przeznaczony na smarowanie perforatorów.

Ulepszając stale metody pracy, załoga kopalni „Bolszewik” zobowiązała się systematycznie przekraczać plany produkcyjne i pierwsza w zagłębiu wykonała plan dziesięciu miesięcy. Dzięki obniżce kosztów własnych kopalnia zaoszczędziła przeszło 800 tysięcy rubli.

Charków. — Rada zakładowa Zakładów Budowy Maszyn Transportowych i Ciężkich przejawia cenną inicjatywę, a mianowicie — zwołała

zebranie mieszkańców osady fabrycznej im. Artima — robotników i pracowników zakładów. Przewodniczący rady zakładów tow. Chimeczko opowiedział zebranym o uchwałach XI Plenum WCSS.

Zakładowa umowa zbiorowa przewiduje co roku wykonanie pewnych prac w zakresie polepszenia urządzeń społecznych osady. Tak więc wybudowano tu już poliklinikę, szpital, dwa nowe sanatoria, w tym jedno dla młodzieży. Budują się nowe domy mieszkalne.

Uczestnicy zebrania skarżyli się na poważne braki w obsłudze mieszkańców osady im. Artima. Domy fabryczne nie są remontowane w porę, nie wszędzie ułożono chodniki, gdzieś tam brak oświetlenia ulicznego. Z powodu zbyt niskiego ciśnie-

nia woda nie dochodzi do wyższych pięter. Zabierający głos w dyskusji krytykowali dyrektora fabryki i urzędników gospodarczych za to, że nie zwracają uwagi na skargi pracowników.

Smoleńsk. — Smoleńska Obwodowa Rada Zw. Zaw. zwołała naradę w sprawie jakości towarów pierwszej potrzeby. Uczestniczyło w niej 250 przedstawicieli przedsiębiorstw spółdzielczych i handlowych obwodu.

Referent — sekretarz ORZZ tow. Sołomin poddał ostrej krytyce przedsiębiorstwa, dające produkcję złej jakości — w dyskusji omówiono szeroko sposoby walki z brakoróbstwem.

Kujbyszew. — Przyjazne stosunki między załogą „Kujbyszewhidrostraja“ a kolchoźnikami wiosek są-

siadujących z budową poczęły się od pierwszych dni pracy przedsiębiorstwa. Tysiące kolchoźników pomagały wówczas budowniczym w przeprowadzaniu dróg dojazdowych w okolicy budowy hydrostacji.

Obecnie budowniczowie okazują ze swej strony pomoc wsi. W najbliższej przyszłości wybudują oni, zgodnie z wymogami typowego projektu trzy stacje maszynowo - traktorowe z magazynami dla paliwa, oddadzą do użytku pięćdziesiąt zbiorowych domów mieszkalnych. Ponadto pracownicy ci oddali na potrzeby stacji maszynowo - traktorowej dużą ilość obrabiarek i rozmaitych instrumentów. Załogi zakładów mechanicznych i warsztatów naprawczych pomagają remontować traktory i samochody należące do MSC i kolchozów.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

ANTONI KUŻBA

Kierownik Wydz. Łączności Międz. CRZZ

Strajki robotników w Brazylii



MILIONERZY amerykańscy w imię własnych interesów prowadzą politykę podporządkowania państw Ameryki Łacińskiej Stanom Zjednoczonym. Monopole amerykańskie traktują te kraje jako swoje kolonie. Prowadzą ze wszechmiar rabunkową gospodarkę, w wyniku czego stopa życiowa tych mas stale spada. Idące w parze z tym ogromne wydatki wojenne podważyły gospodarkę Brazylii i pogorszyły wybitnie sytuację ludu pracującego. Według doniesień prasy zagranicznej — „w Brazylii zarysowuje się groźba gwałtownego spadku produkcji przemysłowej i masowego bezrobocia, traci wartość waluta brazylijska, nikt nie żywi do niej zaufania“.

Dotkliwie skutki tej polityki uwidoczniły się szczególnie w latach od 1950 do 1953 r. w którym to czasie miał miejsce nieprzerwany wzrost cen. Według danych „Conjuntura Economica“ z października 1952 r. wskaźnik cen detalicznych w roku 1952 wyniósł dla wszystkich stanów Brazylii 137,6% w stosunku do roku 1950. W porównaniu zaś z okresem przedwojennym ceny artykułów spożywczych wzrosły prawie 7-krotnie. Dane te nie oddają rzeczywistości i są o wiele niższe od rzeczywistego wzrostu cen. Dowodem na potwierdzenie tego jest ogromne zaostrenie niezadowolenia mas i ruchu strajkowego w Brazylii oraz śmiała i uporczywa walka mas pracujących o podwyżkę płac. Nawet oficjalna „Komisja Narodowa Dobrobytu Społecznego“ powołana dekretem wrześnieowym prezydenta Brazylii Vargasa z 1951 r. zmuszona była stwierdzić stałe obniżenie się stopy życiowej mas pracujących.

Zadaniem tej komisji jest badanie stopy życiowej mas pracujących Brazylii. Nazwa ta jednak, jak stwierdzają wyniki badań przeprowadzone w Fortalera w r. 1952, zupełnie nie odpowiada swej istotnej treści. Słuszniej byłoby komisję tę nazwać komisją badania nędzy i pauperyzacji ludności brazylijskiej. Oto dane prowizoryczne ogłoszone przez komisję w sierpniu 1952 r. z przeprowadzonych badań stopy życiowej mas pracujących miasta Fortalera — stolicy Stanu Ceara.

Fortaleza liczy ponad 200 tys. mieszkańców, w tym ponad 16 tys. robotników przemysłowych.

Komisja badała 41 rodzin 4, 5 i 6-osobowych i stwierdziła, że średnie dochody na członka rodziny wynoszą

224 Crs. podczas, gdy ceny na podstawowe artykuły wynoszą: kartofle — 6,30 Crs., tłuszcz — 18,50 Crs., masło — 38,30 Crs., fasola — 4,50 Crs., mleko — 3,90 Crs., mięso wołowe — od 9,60 do 18,00 Crs., — mąka pszenna — 8,00 Crs., i chleb — 5,60 Crs. Są to jednak dane niższe od rzeczywistych (zaczepnięte z Rocznika Statystycznego Brazylii z 1952 r.) i nie uwzględniające nieprzerwanego wzrostu cen. Średni dochód podany przez komisję, również nie odpowiada prawdzie; faktyczne dochody są o wiele niższe, albowiem w celu podwyższenia ich wliczono „wartość wynajmu“ własnych mieszkań licząc przeciętnie 25 Crs na członka rodziny, wartość artykułów wyprodukowanych w domu — 6,80 Crs, i koszt szycia odzieży robionej własnym, domowym sposobem 7,60 Crs. Przeciętny dochód na członka rodziny nie osiąga więc 200 Crs, a wśród warstw najgorzej sytuowanych — a takich jest ponad 50% — utrzymuje się poniżej 150 Crs.

Dochody rodziny brazylijskiej — jak wynika z pół-oficjalnych danych komisji — nie są w stanie zaspokoić nawet najniezbędniejszych potrzeb minimum życiowego, które wynosi przypuszczalnie około 250 Crs. Dochody nawet najlepiej sytuowanych rodzin nie pokrywają ich potrzeb, bądź też w najlepszym wypadku równają się wydatkom.

Stąd katastrofalnie niski poziom życia ludności. W tych warunkach podstawowa część budżetu przeznaczona jest na wyżywienie rodziny i mieszkanie, a wydatki na rozrywkę, kulturę i oświatę sprowadzają się niemal do zera. Tak np. ludność miasta Fortalera wydaje na oświatę zaledwie 0,40% swego budżetu, inne wydatki kulturalne — 0,38% i rozrywki — 0,55%. Biorąc pod uwagę fakt, że nauka w szkołach i uczelniach jest odpłatna, tak niskie wydatki na oświatę, kulturę i rozrywkę świadczą nie tylko o niskiej stopie życiowej, ale dowodzą również zacofoania i ciemnoty ludności brazylijskiej, w której, w imię byznesu utrzymują ją amerykańscy miliarderzy.

Nie lepiej przedstawia się sytuacja mieszkaniowa ludności, gdyż według danych komisji na 41 mieszkań tylko 9 jest murowanych, a pozostałe to lepianki. Wśród tej liczby mieszkań woda doprowadzona jest tylko do 3 mieszkań, światło elektryczne do 6, kanalizacja do jednego mieszkania. Średnie zageszczenie pokoju wynosi 3,5 mieszkańca, o innych, a bardzo niezbędnych wygodach wo-

góle nie może tu być nawet mowy, gdyż doły sanitarne znajdują się tylko przy 17 mieszkaniach, a więc zaledwie przy jednej trzeciej części ogółu mieszkańców.

Jak z powyższych cyfr wynika — dane „Komisji Narodowej Dobrobytu Społecznego“ w rzeczywistości nie mają nic wspólnego z dobrobytem. Mimo naciąganych i zaniżanych kosztów utrzymania, dowodzą one katastrofalnie niskiego poziomu życia ludności brazylijskiej.

„Komisja Narodowa Dobrobytu Społecznego“ nie wyciągnęła jednak z tego żadnych wniosków, stwierdziła tylko fakty, resztę pozostawiła biegowi wypadków. Masy pracujące Brazylii nie dają się jednak oszukać. Co raz częściej i śmielej stają w obronie praw demokratycznych, do walki o poprawę płac, zabezpieczenie i rozszerzenie ubezpieczeń społecznych i opieki socjalnej oraz przeciwko układowi wojskowemu z USA.

Do strajków stanęło dziesiątki tysięcy włóknarzy Rio Tinto (Paraíba) i Rio de Janeiro, pracownicy użyteczności publicznej stanu Santa Catharina, transportowcy miejscy w Campos, krawcy i szwaczki, stolarze i robotnicy przemysłu chemicznego oraz marynarze floty handlowej. Wszyscy oni żądali 60% podwyżki płac i polepszenia warunków pracy oraz protestowali przeciw układowi wojskowemu z USA, widząc w nim źródło nędzy i zagrożenie dla pokoju między narodami. Strajki te zakończyły się w początkach 1953 r. jedynie częściowym zwycięstwem, a to na skutek zdrady popleczników kapitalizmu — bonzów związkowych na kierowniczych stanowiskach w ruchu zawodowym. Robotnicy uzyskali od 20 do 50% podwyżki płac. W czasie tych olbrzymich strajków zdobyli wspaniałą szkołę — ostatecznie przekonali się o zdradzieckich machinacjach swych przywódców związkowych. W czasie akcji strajkowych wzmogła się jedność działania mas robotniczych Brazylii. Marynarze marynarki handlowej wystąpili bojowo nie tylko o podwyżkę płac i poprawę warunków pracy, lecz także o niezwłoczne usunięcie kierownictwa Narodowej Federacji Marynarzy i o zastąpienie jej grupą kierowniczą składającą się z przedstawicieli wybranych przez samych robotników.

Pomylili się oficjalni kierownicy — bonzowie związkowi, sądząc, że częściowe ustępstwa zadowolą proletariát Brazylii. Po krótkim pozornym spokoju, masy pracujące Brazylii z jeszcze większą siłą wystąpiły do walki przeciw wyzyskowi i drożyznie. Walkę tę rozpoczęła 200-tysięczna demonstracja marcowa w Sao Paulo i mniejsze w Bello Horizonte, Campinas i innych.

W obliczu niesamowitego dalszego wzrostu cen na artykuły pierwszej potrzeby, sytuacja materialna ludności pracującej stała się wprost nie do zniesienia. „Głód — pi-

sze gazeta „Correio de Manha“ — staje się coraz częstszym zjawiskiem w Rio de Janeiro“. Stosownie zauważa również gazeta „O Popular“, że „Rok 1952 był strasliwym rokiem dla naszego narodu. Był to rok gwałtownego wzrostu cen bez odpowiedniej podwyżki płac“. Dopełniając obrazu, można dodać, że rok 1953 tą tragiczną sytuację z roku 1952 pogłębił i uczynił ją nie do zniesienia. Dlatego stutysięczne rzesze wystąpiły do demonstracji i do ruchu strajkowego przeciwko drożyznie i o podwyżkę płac. Tym razem jednak na czele tego wielkiego ruchu mas, stanęli również liczni deputowani, ławnicy i działacze związkowi.

Do walki stanęli znów robotnicy, włóknarze, metalowcy, kolejarze, stolarze, szewcy, cieśle, szklarze, handlowcy i inni. Do walki o podwyżkę płac stanęli również i lekarze, inżynierowie, architekci i urzędnicy. Strajkujący wystosowali list otwarty do prezydenta Brazylii, żądając w nim żniżki cen, eksportu artykułów żywnościowych, obniżenia komornego i położenia kresu zwyczajom cen. Mimo terroru policyjnego i walk ulicznych, w których bezbronny proletariát stanął przeciwko kulom karabinowym, mimo, że padli liczni ranni, bojowy i nieugięty nastrój strajkujących spowodował strach wśród czynników rządowych i fabrykantów i wymusił nową 32% podwyżkę płac.

Cechą szczególną tych strajków jest jedność działania ludu pracującego. Dążąc do zdławienia strajków, władze brazylijskie zdelegalizowały klasowe związki zawodowe (CTB) przynależne do CTAL. Delegalizacja ta jednak nie pozbawiła kierowniczej siły mas pracujących, jaką były i nadal pozostają obecnie już nielegalne związki zawodowe. Strajkujący, wysuwając żądania ekonomiczne, walczą jednocześnie o niezwłoczne usunięcie kierownictwa oficjalnych związków zawodowych i zastąpienia go grupą kierowniczą składającą się z przedstawicieli wybranych przez samych robotników.

Mimo terroru policyjnego i zakazu, pod groźbą, że delegaci „nielegalnych“ (w Brazylii) związków zawodowych, którzy udadzą się na Kongres CTAL będą podpadali pod miano „zbrodniarzy wobec bezpieczeństwa państwa ustroju“, masy pracujące wysłały na Kongres swych przedstawicieli, bo wiedzą, że CTAL jest organizacją reprezentującą ich żywotne interesy — interesy mas pracujących.

Masy pracujące Brazylii ufne w swe ostateczne zwycięstwo walczą nadal. Walczą o uwolnienie aresztowanych, przeciwko zwalnianiu przez fabrykantów aktywnych robotników w strajkach i demonstracjach, walczą o prawa związkowe, swobody demokratyczne i o pokój.

Przegląd międzynarodowy

Wywiad premiera G. M. Malenkowa dla amerykańskiej agencji prasowej „International News Service“ wzbudził na całym świecie wielkie nadzieje na osłabienie napięcia międzynarodowego i nawrót ku pokojowej gospodarce. „Rządy, a przede wszystkim rządy wielkich mocarstw — stwierdził towarzysz Malenkow — nie mogą nie przysłuchiwać się głosowi narodów i nie mogą nie liczyć się z ich wzmagającym się dążeniem do trwałego pokoju“. W słowach tych mieści się głęboka prawda. Pokojowa wola narodów zmusiła w ub. r. agresorów imperialistycznych do zawarcia rozejmu w Korei. Lud francuski krzyżuje plany utworzenia tzw. armii europejskiej. Rok 1953 był rokiem wielkich i zwycięskich bitew klasy robotniczej na całym świecie. Zwycięstwa te będą zagrzewały masy robotnicze wszystkich krajów do dalszej walki przeciwko wszelkim planom rozpalenia nowej wojny.

● Wszystkimi kapitalistycznymi krajami wstrząsnęły w 1953 r. potężne akcje strajkowe. Akcje te osiągnęły nie notowane przedtem rozmiary. Oto kilka cyfr. We Francji strajk powszechny w sierpniu objął ponad 3 miliony robotników. We Włoszech we wrześniu zastrajkowało 5 milionów robotników, w grudniu 1,3 miliona urzędników państwowych i robotników przedsiębiorstw państwowych, a nieco później — około 6 milionów innych

robotników. Sama już zapowiedź strajku 2 milionów włoskich robotników rolnych w połowie roku zmusiła pracodawców do uznania żądań robotniczych. Imponujący strajk blisko 3 milionów robotników przemysłu maszynowego i stocznioowego w Anglii unieruchomił 5 tys. zakładów. W połowie roku Stany Zjednoczone przeżyły jeden ze swych największych strajków: przeszło 2 miliony robotników porzuciło pracę. W stocznich Bilbao zastrajkowało w grud-

niu 5000 robotników, mimo że strajki są w Hiszpanii zabronione.

Dwie rzeczy wymagają szczególnego podkreślenia. Pierwsza — to masowy charakter strajków, w których udział biorą coraz liczniejsze rzesze robotnicze. Druga — to coraz wspanialsza jedność działania, realizowana przez kierownictwa różnych związków zawodowych, albo przez masy — wbrew woli tych kierownictw. Tej solidarności i jedności działania zawdzięcza klasa robotnicza krajów kapitalistycznych swoje wielkie zwycięstwa.

● Nowy rok zapowiada dalszy wzrost fali strajków. Tylko w ten sposób mogą sobie masy pracujące w krajach kapitalistycznych wywalczyć poprawę warunków życia. A warunki te są niejednokrotnie wprost potworne. Oto np. parlamentarna komisja włoska stwierdziła, że 232 000 Włochów mieszka w piwnicach, na strychach i w magazynach,

92 000 w barakach i pieczarach. 4 428 000 rodzin włoskich w ogóle nie jada mięsa, 3 188 000 rodzin jada mięso raz na tydzień. Ministerstwo pracy ma w rejestrze 1 715 708 bezrobotnych, z których tylko 48 900 tj. 2,8% otrzymuje zasiłki z tytułu bezrobocia.

W Stanach Zjednoczonych w ostatnich miesiącach ub. r. ponad 700 000 robotników zasililo szeregi bezrobotnych. Znany ekonomista amerykański Keyserling oświadczył, że według jego obliczeń bezrobocie wkrótce wyniesie w USA co najmniej 9,5 miliona.

W Niemczech zachodnich w listopadzie urzędowo zarejestrowano 157 480 nowych bezrobotnych. W Dortmundzie liczba bezrobotnych w ciągu dwóch miesięcy podwoiła się. W Berlinie zachodnim w grudniu straciło pracę 13 000 osób, tak że w sumie bezrobocie objęło 223 000 osób. W małej Danii w listopadzie redukcje objęły 20 000 osób, tak że liczba bezrobotnych wzrosła do około 65 000. Oznacza to, że co dziesiąty robotnik duński pozbowiony jest pracy. W Japonii bezrobocie osiągnęło rekordową wysokość 1,8 miliona osób.

Do tego wszystkiego dochodzi jeszcze drożyzna. W Anglii ceny artykułów spożywczych w latach 1947—1953 wzrosły o 70%. W Norwegii ceny chleba podwyższono do poziomu, jakiego nigdy jeszcze w tym kraju nie zanotowano. We Francji znowu zdrożało wiele artykułów żywnościowych, a w szczególności mięso, sery, masło, ryby, jarzyny i owoce.

● Przywódcy dwóch największych amerykańskich central związkowych — AFL i CIO — oświadczyli że nie wskazują na to, aby bezrobocie miało się w USA zmniejszyć. Wręcz przeciwnie — w 1954 r. należy oczekiwać dalszych i to masowych redukcji robotników.

Niezależny Związek Zawodowy Górników i Hutników stwierdził w komunikacie, że po raz pierwszy od czasu kryzysu w latach 1929—1933 znowu w Stanach Zjednoczonych powstają całe „miasta bezrobotnych“.

Członek komisji do spraw mieszkaniowych Amerykańskiego Zrzeszenia Pracowników Samorządowych — Slusser oświadczył, że co najmniej 33% ludności miejskiej w USA mieszka w ruderach i domach wymagających natychmiastowego remontu. Około 60% mieszkańców tych „dzielnic ruder“ choruje na gruźlicę.

Jaki z tych wszystkich faktów wniosek wyciągają przywódcy AFL i CIO? Taki, że wszystko jest normalne.

A jaki z tego wniosek wyciągają amerykańskie masy robotnicze? Mówią o tym fakty. Liczba członków CIO spadła z 6 milionów do 4 750 tysięcy. A poza tym nie ma niemal dnia, aby nie wybuchały strajki — wbrew woli bonzów związkowych.

I wreszcie — systematycznie rosną w siłę niezależne postępowe związki zawodowe.

● Pismo „Wall Street Journal“ ujawniło metody, którymi posługują się monopole w celu rozbicia postępowych związków zawodowych. Ważną w tym względzie rolę odgrywają prywatne agencje detektywistyczne, utrzymywane przez magnatów przemysłowych i finansowych. Prowadzą one rozkładową, prowokacyjną działalność w amerykańskim ruchu zawodowym. W chwili obecnej istnieje w Stanach Zjednoczonych ponad 5000 detektywistycznych firm utrzymujących szpiclów i prowokatorów. Wydatki na opłacenie ich działalności przekraczają 150 milionów dolarów rocznie.

Pismo „Wall Street Journal“ cytowało wyjątki z oficjalnej publikacji Kongresu, która stwierdza, że z usług tego rodzaju „firm“ skorzystało przeszło 2500 koncernów, wypłacając im hojne wynagrodzenie. Jednej z tych „firm“ — osławionej „Pinkerton Detective Agency“ polecono rozbicie organizacji związkowych w zakładach „Bethlehem Steel Corporation“, „Shell Oil Corporation“ i czterech innych towarzystw.

Jak wynika z informacji podanych przez „Wall Street Journal“ — prywatne agencje detektywistyczne, trudniące się dywersyjną i prowokacyjną działalnością na terenie związków zawodowych, związane są ściśle z osławionym Federalnym Biurem Śledczym (FBI).

Jeśli ani 5000 szajek prowokatorów, ani miliony dolarów nie zdołały przeszkodzić masowemu akcjom strajkowym w roku ubiegłym, to z pewnością nie przeszkodzą i w roku bieżącym. Amerykanie są narodem trzeźwych ludzi i jako tacy coraz lepiej odróżniają prawdę od propagandowego fałszu. Żaden zaś fałsz nie zdoła zmienić faktu, że w tych krajach, gdzie nie ma już kapitalistycznych koncernów, nie ma już także bezrobocia, nędzy i głodu.

● W dniach 26—28 grudnia odbyło się w Moskwie XII Plenum WCPSP. Przewodniczący — N. M. Szwerinik wygłosił referat na temat zadań związków zawodowych w świetle uchwał V sesji Rady Najwyższej ZSRR, wrześniowego Plenum KC KPZR oraz uchwał Rady Ministrów ZSRR i KC KPZR w sprawie zwiększenia produkcji artykułów powszechnego użytku. Towarzysz Szwerinik szczegółowo omówił pilne zadania związków zawodowych w realizowaniu programu dalszego rozwoju gospodarki socjalistycznej i podniesienia dobrobytu materialnego mas pracujących.

— Organizacje związkowe powinny troskliwie dbać o wykonanie zamówień rolnictwa przez zakłady przemysłowe — mówił towarzysz Szwerinik. — Realizacja gigantycznego programu wydatnego wzrostu produkcji artykułów powszechnego użytku wymaga od związków zawo-

dowych rozwinięcia współzawodnictwa socjalistycznego we wszystkich gałęziach przemysłu, transportu i budownictwa, mobilizacji twórczej aktywności robotników i pracowników umysłowych, poważnego podniesienia roli narad wytwórczych.

Towarzysz Szwerinik mówił także o szefostwie załóg zakładów przemysłowych nad wsią. Ponad 160 fabryk w Moskwie i obwodzie moskiewskim opiekuje się okolicznymi kolchozami. Wielu kolchozom udzielają pomocy zakłady przemysłowe Charkowa i obwodu stałińskiego.

XII Plenum WCPSP powzięło uchwałę o zwołaniu XI Wszechzwiązkowego Kongresu Związków Zawodowych na dzień 25 maja br. do Moskwy.

● Rada Ministrów NRD podjęła uchwałę „w sprawie dalszej poprawy warunków pracy i sytuacji materialnej robotników oraz w sprawie praw związków zawodowych“. Uchwała ta przewiduje dalsze usprawnienie opieki lekarskiej i wytycza odpowiednie zadania ministerstwu zdrowia i ministerstwu pracy NRD. W szczególności Rada Ministrów postanowiła w 1954 r. wyasygnować 100 milionów marek na rozbudowę sieci poliklinik, ambulatoriów i punktów sanitarnych. Przy większych zakładach przemysłowych powstać mają sanatoria nocne i domy wypoczynkowe. Uchwała wylicza szereg zarządzeń mających na celu podniesienie płacy robotniczej, zwiększenie zasiłków dla emerytów, dalszą poprawę i potaniecie środków transportowych, rozszerzenie handlu itp. Rada Ministrów postanowiła również wyasygnować 764 miliony marek na budownictwo mieszkaniowe.

W końcowej części uchwała potwierdza prawa i obowiązki związków zawodowych w dziele obrony interesów robotników i urzędników. Podkreśla, ona, że związki zawodowe powinny aktywnie uczestniczyć w opracowywaniu i realizowaniu wszelkich posunięć, które dotyczą interesów świata pracy.

Na posiedzeniu Rady Ministrów NRD przewodniczący FDGB — towarzysz Herbert Warnke wygłosił przemówienie, w którym m. in. stwierdził, że przyjęta przez Radę Ministrów uchwała stanie się nowym źródłem siły dla klasy robotniczej całych Niemiec. Towarzysz Warnke oświadczył następnie, że w upośledzonych zakładach pracy NRD rozwinął się szeroki ruch na rzecz zwiększenia produkcji, polepszenia jakości produkcji i obniżenia kosztów własnych.

● Proces remilitaryzowania Niemiec zachodnich postępuje szybko naprzód. Stronnictwa koalicji Adenauera opracowały już projekt zmiany konstytucji. W związku z planami utworzenia Wehrmachtu projekt ten przewiduje zniesienie dotychczasowych postanowień konstytucji.

tucji bońskiej, które zabraniały zmuszania kogokolwiek do służby wojskowej z bronią w ręku. Znamienna jest również wiadomość podana przez „Berliner Allgemeine Zeitung“, że osławiony był marszałek hitlerowski, przewodniczący faszystowskiego „Stahlhelmu“ (organizacji półwojskowej), zbrodniarz wojenny Kesselring zamierza wysunąć swoją kandydaturę na stanowisko prezydenta Niemiec zachodnich.

W tej sytuacji przewodniczący FDGB — towarzysz Herbert Warnke w przemówieniu radiowym zwrócił się do wszystkich związkowców w Niemczech zachodnich z wezwaniem, by walczyli o jedność działania całej niemieckiej klasy robotniczej. Towarzysz Warnke stwierdził, że nad niemieckim ruchem robotniczym zawisła groźba zmywu przywódców zachodnio-niemieckich związków zawodowych (DGB) z przedstawicielami antynarodowego rządu Adenauera, rządu — który konsekwentnie prowadzi politykę przygotowań wojennych i rozbicia Niemiec.

Przewodniczący FDGB ostro potępił uprawianą przez prawicowych przywódców DGB politykę współpracy z bońskimi kołami rządzącymi i wezwał zachodnio-niemieckie związki zawodowe do podjęcia rozmów ze związkami zawodowymi NRD.

● Jedność działania włoskich związków zawodowych przyniosła im nowy sukces. Po wielkim strajku urzędników państwowych i robotników przedsiębiorstw państwowych rząd zastosował sankcje dyscyplinarne i ekonomiczne, aby przy ich pomocy rozprawić się z najofiarniejszymi działaczami związkowymi. Nawet w projekcie amnestii rząd nie uwzględnił pracowników państwowych, jakkolwiek objął nim fałszywów skazanych za różnego rodzaju zbrodnie i przestępstwa.

W odpowiedzi na tę prowokację przewodniczący CGIL — towarzysz Di Vittorio zgłosił we włoskiej Izbie Posłów rezolucję, w której wezwał rząd do zniesienia sankcji dyscyplinarnych i ekonomicznych, stosowanych wobec pracowników państwo-

wych za udział w strajkach ekonomicznych i politycznych. Pomimo protestów rządowych Izba Posłów rezolucję tę uchwaliła, ulegając naciskowi milionowych mas robotniczych i sile zjednoczonego działania włoskich związków zawodowych.

Nieustępliwa walka włoskiej klasy robotniczej stała się jedną z przyczyn upadku gabinetu Pelli. Nie pierwsze to i nie ostatnie zwycięstwo włoskiej klasy robotniczej!

● Czechosłowackie Ministerstwo Handlu Wewnętrznego zarządziło nową obniżkę cen niektórych artykułów żywnościowych. W szczególności obniżono ceny sera, konserw rybnych, owoców i wyrobów cukierniczych. Obniżka wyniosła od 15 do 33%. Ponadto zniesiono dotychczasowe ograniczenia w sprzedaży tkanin, obuwia, mydła i wyrobów cukierniczych.

Obniżkę cen i zniesienie ograniczeń w sprzedaży artykułów przemysłowych umożliwiły duże osiągnięcia czechosłowackiej klasy robotniczej w walce o rozwój gospodarki narodowej.

St. Wr.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Dr ARWID HANSEN

Osiągnięcia współzawodnictwa z r. 1953 umocnimy i rozszerzymy w r. 1954

ZWIĄZKI zawodowe zainicjowały w 1951 roku 6-cio miesięczną akcję współzawodnictwa międzyzakładowego o usprawnienie wentylacji, czystości i kultury miejsca pracy.

W latach 1952—1953 akcja ta przekształciła się w długofalowe międzyzakładowe współzawodnictwo o usprawnienie ochrony pracy i zdrowia. Od początku współzawodnictwo to rozwijane jest w ramach poszczególnych branżowych związków zawodowych.

W roku 1952 nastąpił poważny, 10-ciokrotny wzrost ilości zakładów pracy biorących udział we współzawodnictwie. Charakterystyczną cechą tego okresu było rozwinięcie się znacznie tego ruchu wszcz. W tym jednak okresie zaobserwowano jednocześnie nierzadkie przypadki formalnego traktowania współzawodnictwa, spłykanie i pomijanie istotnych zobowiązań z dziedziny technicznego bezpieczeństwa, higieny przemysłowej, organizacji procesów technologicznych, szkolenia w zakresie BHP, pomijanie kolektywnego udziału załogi w ruchu współzawodnictwa międzyzakładowego itp.

W roku 1953 nastąpił nie tylko dalszy rozwój wszcz współzawodnictwa — ale, oparte o plany kompleksowe współzawodnictwo zostało znacznie pogłębione, co wpłynęło poważnie na obniżenie wypadkowości oraz chorobowości wśród zatrudnionych i stworzyło warunki dla systematycznego zwiększania wydajności pracy.

Wzrost ilościowy współzawodniczących zakładów pracy w latach 1951, 52 i 53 ilustrują poniższe dane:

W roku 1951 akcja międzyzakładowego współzawodnictwa objęła zakłady pracy podległe ośmiu branżowym

związkowi zawodowemu. W roku następnym brały udział we współzawodnictwie zakłady pracy podległe 13 zarządom głównym związków zawodowych. W roku 1953 do współzawodnictwa międzyzakładowego o usprawnienie ochrony pracy i zdrowia przystąpiły zakłady pracy 18 branżowych związków zawodowych, u których problematyka ochrony pracy stanowi jeden z podstawowych odcinków działalności związkowej.

Założenia organizacyjne współzawodnictwa w zakresie BHP

Wytwarzając nowe założenia organizacyjne współzawodnictwa w roku 1953, związki zawodowe szeroko wykorzystwały nie tylko doświadczenia własne z lat ubiegłych, ale również sięgnęły do niektórych organizacyjnych wzorów pracy stosowanych w wielu zakładach pracy w Związku Radzieckim i przystosowały je do warunków krajowych.

Należy stwierdzić, że do roku 1952 w zakresie ochrony pracy w wielu zakładach panowała atmosfera niezadecydowania w rozwiązywaniu nieraz prostych i łatwych spraw z dziedziny technicznego bezpieczeństwa, higieny przemysłowej i ochrony zdrowia. Olbrzymie rezerwy tkwiące w tym zakresie niemal w każdym zakładzie pracy, a zwłaszcza w pokapitalistycznych, zaniedbanych zakładach pracy były niedostrzegane i niewykorzystywane. Stosunek do zagadnień ochrony pracy i zdrowia ze strony resortów, poszczególnych centralnych zarządów przemysłowych i dyrekcji zakładów pracy, a także ze strony

wielu zarządów głównych związków zawodowych, ORZZ, zarządów okręgowych związków zawodowych i rad zakładowych — charakteryzował wąsko rozumiany ekonomizm. Zadania produkcyjne zakładów pracy były rozumiane niejednokrotnie jako zadania, które można i często należy realizować, nie oglądając się na życiowe potrzeby zatrudnionych w zakresie bezpiecznych i zdrowych metod pracy. Nie należało dostrzegać i rozumiano ścisły związek i współzależność istniejące między wydajnością pracy, a warunkami pracy.

Związki zawodowe, rozumiejąc olbrzymie perspektywy rozwojowe nowej formy współzawodnictwa, oparte o zakładowe plany kompleksowe usprawnienia warunków ochrony pracy i zdrowia, opracowały teoretyczne i metodyczne wytyczne sporządzania zakładowych planów kompleksowych.

Ustalono, że zakładowy plan kompleksowy winien charakteryzować się dwoma podstawowymi i nieodzownymi cechami: zespolowością jego wykonania i kompleksowością jego treści.

Pod pojęciem zespolowości wykonania planu rozumiano, że udział w jego opracowaniu bierze zarówno rada zakładowa z komisjami ochrony pracy i socjalno-ubezpieczeniowej, społeczni inspektorzy pracy i delegaci socjalno-ubezpieczeniowi, jak i administracja zakładu pracy, personel zakładowy służby zdrowia, oraz cała załoga.

Przez kompleksowość treści natomiast rozumiano, że w planie tym powinny znaleźć się wszystkie aktualne dla danego zakładu pracy problemy ochrony pracy i zdrowia jak: techniczne bezpieczeństwo pracy, higiena i sanitaria przemysłowa, ochrona pracy młodocianych i kobiet, szkolenie i instruktarz nowoprzyjmowanych do pracy, popularyzacja zagadnień ochrony pracy i zdrowia, działalność zakładowej służby zdrowia, usprawnienia w funkcjonowaniu stołówek, magazynów żywnościowych, jak również warunki sanitarne-bytowe w hotelach robotniczych itp.

W okresie poprzedzającym współzawodnictwo opracowano dla instancji związkowych dokładny materiał instrukcyjny i dydaktyczny, a mianowicie: a) referat „O organizacyjnej metodzie sporządzania planu kompleksowego w zakładzie pracy”, b) „Schemat zakładowego planu kompleksowego” i c) „Przykładowe tematy podejmowania zobowiązań w ramach długofalowego współzawodnictwa międzyzakładowego ochrony pracy i zdrowia”. Materiały te, z odpowiednim pismem przewodnim Wydział przekazał równocześnie zainteresowanym ministrom resortowym.

Problem współzawodnictwa był wszechstronnie i dokładnie omawiany na miesięcznych roboczych odprawach Wydziału z kierownikami wydziałów ochrony pracy zarządów głównych i instruktorami ORZZ-ów.

W tym początkowym okresie, pragnąc spopularyzować wśród najszerszych załóg nową metodą organizacyjną współzawodnictwa, opartą o zakładowe plany kompleksowe, Wydział w okresie od stycznia do lipca ub. r. umieszczał artykuły i komunikaty w miesięczniku „Przyjaciel przy Pracy”, w „Głosie Pracy”, oraz w prasie codziennej.

Znaczenie planów kompleksowych w pogłębieniu i rozszerzeniu zobowiązań zakładów pracy

Współzawodnictwo w roku 1953 przyczyniło się do dalszego poznawania przez załogi problemów ochrony pracy i zdrowia i tym samym sposobem wzbudziło w wielu zakładach zainteresowanie wśród zatrudnionych problematyką technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy przemysłowej — co ma duży wpływ między innymi na podporządkowanie się szerokich załóg przepisom BHP oraz na stałe rozwijanie oddolnej inicjatywy w zakresie poprawy warunków pracy.

Ilość podjętych zobowiązań w ramach współzawodnictwa w roku ub. znacznie wzrosła, a ich jakość została pogłębiona i posiada zasadnicze znaczenie dla ochrony pracy i zdrowia.

Na przykład w hutnictwie, podobnie jak w r. 1952 przystąpiło do współzawodnictwa ok. 50 zakładów pracy. Jednak zobowiązania poszczególnych hut, oparte o plany kompleksowe, są daleko liczniejsze, a ponadto posiadają daleko głębszą wartość dla ochrony człowieka w produkcji.

Z ogólnej liczby 334 zakładów pracy podległych Zarządowi Głównemu Górników do współzawodnictwa przystąpiło 254 — z czego jednak zaledwie 146 zakładów pracy sporządziło plany kompleksowe. Ogółem w górnictwie wykonano w ramach tegorocznego współzawodnictwa około 6 096 zobowiązań.

Zarząd Główny Związku Metalowców doniósł, że w roku ubiegłym brało udział 227 zakładów pracy we współzawodnictwie, z których 210 opracowało plany kompleksowe, a ogółem wykonano w tych zakładach pracy 5 412 zobowiązań.

W zakładach pracy podległych Zw. Zaw. Włóknarzy, na 254 zakłady pracy, które przystąpiły do współzawodnictwa — 140 opracowało plany kompleksowe. Ogółem zakłady te wykonały w roku bieżącym 4 205 zobowiązań.

Znacznie wzrosła ilość i jakość zobowiązań w zakładach pracy podległych Zw. Zaw. Chemików. Jeżeli w roku 1952 do współzawodnictwa przystąpiło 283 zakłady pracy, które wykonały 2 045 zobowiązań, to w roku ubiegłym przystąpiło 390 zakładów, które wykonały 14 200 różnorodnych zobowiązań z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na terenie Zw. Zaw. Kolejarzy w porównaniu z wynikami współzawodnictwa z roku 1952, w roku ubiegłym ilość zakładów wzrosła o 38,4%, a ilość zobowiązań o 111%.

Wpływ współzawodnictwa na spadek wypadkowości i zmniejszanie absencji chorobowej wśród zatrudnionych

Rozszerzenie i pogłębienie współzawodnictwa wpłynęło na dalszy spadek wypadkowości w poszczególnych resortach.

Na przykład w Zarządzie Portu Szczecin wypadkowość w pierwszym półroczu 1953 w stosunku do pierwszego półrocza 1952 zmalała o 50%.

W Zarządzie Portu Gdańsk — Gdynia współzawodnictwo w roku bieżącym zdecydowanie wpłynęło na zmniejszenie wypadkowości.

Współczynnik częstotliwości wypadków w kolejnictwie, uwzględniający zarówno nasilenie wypadków, jak i ilość roboczo-godzin straconych w związku z wypadkami przy pracy obniżył się w okresie I półrocza ub. r. w porównaniu z I półroczem 1952 r. o około 21%. W wielu kolejowych zakładach pracy jak: Stacja Ząbkowice Śląskie, Odcinek Sygnałowy Oborniki, Odcinek Drogowy Grabowo-Wielkie i w wielu innych, w związku ze współzawodnictwem stwierdzono w I półroczu ub. r. zupełny brak wypadkowości.

W rejonie budynków PKP w Gdyni średnia wydajność pracy tej jednostki w lipcu 1952 r. wynosiła 164%, w stosunku do ustalonej normy. W lipcu 1953 r. — przy tych samych warunkach technicznych, w wyniku poprawy stanu ochrony pracy, a przede wszystkim organizacji, porządku czystości w toku długofalowego współzawodnictwa wydajność pracy wzrosła do 187% normy.

Prezydium Zarządu Głównego Włóknarzy w swoim sprawozdaniu z przebiegu współzawodnictwa donosi: „W wielu zakładach naszego przemysłu dzięki osiągnięciom współzawodnictwa wzrosła wydajność pracy i przyspieszona została realizacja planów produkcyjnych, czego przykładem mogą być Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. J. Marchlewskiego w Łodzi.

Poprawiając warunki pracy w ramach współzawodnictwa i wykonując podjęte w tym zakresie zobowiązania — zakład stworzył możliwości do wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych, stając jednocześnie w czołowie produujących zakładów przemysłu włókienniczego“.

Podstawowe braki w organizacji i przebiegu współzawodnictwa międzyzakładowego ochrony pracy i zdrowia w ub. r.

W wielu zakładach plan kompleksowy opracowywano niejednokrotnie odgórnie. Źródłem tego błędu był pogląd, że szkoda zachodu na omawianie problematyki z załogą, gdyż nie zna ona zagadnień ochrony pracy — jako zbyt trudnych i nie potrafi pomóc w sporządzaniu planu kom-

pleksowego. Do zakładów pracy, które spłycały plany kompleksowe należą m. in. F-ka Płyt Pilśniowych w Sieradzu, Huta Szkła w Żabkowicach, Warszawskie Zakł. Przem. Gumowego itd.

Drugim poważnym brakiem współzawodnictwa było obserwowane w wielu zakładach pracy jego oderwanie od walki o realizację zadań produkcyjnych. Współzawodnictwo o usprawnienie ochrony pracy i zdrowia w roku ub. w niektórych zakładach nie wiązało się ze współzawodnictwem na odcinku produkcyjnym i dlatego nie posiadało należytej, potrzebnej wymowy politycznej w większości zakładów pracy. Wyjaślenie tego ruchu z treści politycznej i ideologicznej, niedostrzeganie związku współzawodnictwa ochrony pracy ze zwiększeniem wydajności pracy doprowadzało do spłylenia tego ruchu.

W wyniku tego stanu wiele zakładów wyróżnionych przez poszczególne związki zaw. we współzawodnictwie produkcyjnym, w ogóle nie przystąpiło do współzawodnictwa ochrony pracy — wyraźnie lekceważąc ten odcinek. Np. Elektrownia Warszawska posiada duże osiągnięcia produkcyjne, przy jednoczesnym poważnym zaniedbaniu warunków ochrony pracy (co w konsekwencji doprowadziło nawet do wypadków śmiertelnych). Mimo pomocy ze strony Zarządu Okręgu Zw. Zawodowego rada zakładowa i dyrekcja Elektrowni Warszawskiej nie przystąpiły do współzawodnictwa ochrony pracy.

Mimo licznych interwencji Zw. Zaw. Hutników i zarządzeń Ministerstwa Hutnictwa nie włączyły się do omawianego współzawodnictwa: Huta „Radzionków”, Walcownia Metali „Dziedzice”, Walcownia Metali „Łabędy”, Zakłady Hutnicze „Bolesław”, Zakł. Bieli Cynkowej „Niedzieliska” i wiele innych. W zakładach tych współzawodnictwo produkcyjne rozwinięte jest jednostronnie, a przy tym stwierdza się tam zły stan ochrony pracy.

Trzecim poważnym brakiem była niedostateczna i niesystematyczna pomoc i kontrola ze strony wszystkich instancji związkowych. W wielu zakładach pracy ruch rozwijał się wyłącznie w oparciu o jednostki. Charakterystycznym objawem był brak kolektywnego zainteresowania się ruchem ze strony wydziałów: ekonomicznego, kulturalno-oświatowego, oraz socjalno-ubezpieczeniowego w zarządach głównych oraz odpowiednich instruktorów w zarządach okręgowych zw. zawodowych. Analogiczna sytuacja — brak kolektywnego zainteresowania się współzawodnictwem — był obserwowany na terenie zakładów pracy.

Większość ORZZ nie potrafiła odegrać roli koordynatora i inicjatora nowych form pracy w ramach tego ruchu. Jedynie ORZZ Kraków, a w mniejszym stopniu ORZZ Staliność i Opole, odegrały decydującą rolę w umasowieniu współzawodnictwa na swoich terenach, pomagając i ustawiając w pracy zarządy okręgowe związków zawodowych i mobilizując społeczny aktyw techniczny i lekarski do współzawodnictwa.

Czwartym niedociągnięciem była wciąż jeszcze niedostateczna troska o jakość podejmowanych zobowiązań. Niedociągnięcie to łączy się ściśle z zagadnieniem fachowości kadr realizujących ochronę pracy w zakładach i ze stałym pogłębianiem znajomości problematyki ochrony pracy zakładowych SIP i szerokiego personelu techniczno-inżynierskiego oraz zakładowej służby zdrowia.

Jedynym źródłem niewłaściwej treści zobowiązań w zakładowych planach kompleksowych był brak wytycznych, wskazujących na przykładowe kierunki podejmowania zobowiązań w poszczególnych branżach. W takich gałęziach przemysłu jak: węglowy, hutniczy, maszynowy i innych nie opracowano w ogóle, lub opracowano w bardzo spóźnionym terminie podobne wytyczne, chociaż było to w okresie poprzedzającym rozpoczęcie współzawodnictwa obowiązkiem związków zawodowych i administracji. W przygotowaniu podobnych wytycznych nie wzięły udziału przodujące instytucje medycyny pracy w Łodzi i Rokitnicy, a także Centralny Instytut Ochrony Pracy. Stanowi to poważne niedopatrzenie ze strony zarządów głównych zw. zaw.

Piątym niedociągnięciem — był niedostateczny udział służby zdrowia we współzawodnictwie. Odbiło się to ujemnie na jakości zobowiązań podejmowanych w celu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony zdrowia. Podobnie, jak w latach ubiegłych, nie ożywiła się działal-

ność personelu służby zdrowia w zakresie profilaktyki zarówno w placówkach dołowych (przychodniach, ambulatoriach, punktach pielęgniarsko-felczerskich) jak i w placówkach nadrzędnych (wydziały zdrowia przy radach narodowych). Podstawową przyczyną tego stanu bierności było formalne ustosunkowanie się do współzawodnictwa przede wszystkim ze strony Zarz. Gł. Służby Zdrowia, który nie dostrzegał w owym okresie rosnącej wciąż i obciążonej poważnymi zadaniami przemysłowej służby zdrowia. Działalność Ministerstwa Zdrowia w zakresie udziału we współzawodnictwie spowodowała się w ub. r. do typowo biurokratycznego i formalnego stosunku przez cały okres trwania ruchu.

Szóstym niedociągnięciem było niedostateczne jeszcze uwypuklanie w zobowiązaniach problemu ochrony pracy w powiązaniu z ruchem racjonalizatorskim oraz wynalazczością. Poważne zadania w tym zakresie mają do spełnienia m. in. ORZZ. Na przykładzie pracy ORZZ Kraków, która zmobilizowała do udziału we współzawodnictwie miejscowe organizacje inżynierów i techników oraz lekarzy, wiele trudnej problematyki zostało rozwiązane bezpośrednio na terenie zakładów pracy.

Formy podsumowania współzawodnictwa i oceny jego osiągnięć

Wnikliwe i sprawiedliwe sklasyfikowanie osiągnięć poszczególnych zakładów pracy w latach ubiegłych oraz właściwe nagrodzenie i wyróżnienie — stanowiły bodziec sprzyjający rozwojowi tego ruchu w latach następnych. Poważny wzrost liczby zakładów pracy w roku 1953 wymagał stworzenia organizacyjnego, kolektywnego systemu oceny osiągnięć poszczególnych zakładów pracy przez prezydium zarządów okręgowych, a potem przez prezydium zarządów głównych zw. zaw.

Zarządy okręgowe zw. zaw. powoływały specjalne komisje fachowe, które miały zadanie przeanalizować realizację przez zakłady pracy zobowiązań oraz ocenić osiągnięcia zakładów w ramach współzawodnictwa.

Wyniki analizy komisje przedłożyły prezydium zarządu okręgu, które rozpatrzyły je na swym posiedzeniu i wysunęły 3 zakłady pracy — kandydatów do nagród i wyróżnień.

W myśl zaleceń Sekretariatu CRZZ na wymienione posiedzenia prezydium byli zapraszani przedstawiciele dyrekcji i rad zakładowych kilku (5—8) najbardziej wyróżniających się we współzawodnictwie zakładów pracy, pretendujących do uzyskania nagród CRZZ.

Podobna procedura analizy i klasyfikowania zakładów pracy była przeprowadzona na szczeblu zarządów głównych zw. zaw.

Decyzje prezydium zarządów głównych zw. zaw. zgłaszające po 3 zakłady pracy do nagród oraz pewną ich ilość do wyróżnień wpłynęły do CRZZ, która przekazała zarządom głównym kwoty pieniężne dla zakupu nagród rzeczowych dla nagrodzonych zakładów pracy.

Walka o wykonanie zadań produkcyjnych, o wzrost wydajności pracy wiąże się nierozdzielnie z socjalistyczną troską o człowieka pracy, o stworzenie mu jak najlepszych warunków pracy i utrwalenia socjalistycznych stosunków produkcji.

Nasze współzawodnictwo międzyzakładowe staje się siłą, przy pomocy której klasa robotnicza dokonuje zasadniczej przemiany w dotychczasowych warunkach ochrony pracy i zdrowia w starych, odziedziczonych po ustroju kapitalistycznym zakładach pracy.

Współzawodnictwo w jeszcze większym niż dotychczas stopniu winno stać się organizacyjną formą ściślej współpracy związków zawodowych, administracji gospodarczej i służby zdrowia na wszystkich szczeblach w zakresie planowego i systematycznego usprawniania warunków pracy w zakładach.

Każdy zarząd główny związku zawodowego, każda rada zakładowa i placówka służby zdrowia w ramach tego współzawodnictwa winny pełniej i dobitniej niż dotychczas wykażać swój wkład w dzieło troski o człowieka pracy. Harmonijne, wczesne i planowe rozpoczęcie wymienionej współpracy ze strony administracji gospodarczych, służby zdrowia i zw. zaw. zadecyduje o należytych przebiegu współzawodnictwa w roku 1954.

Ochrona pracy kobiet i młodocianych

KOBIETY w Polsce Ludowej korzystają z równych praw z mężczyznami we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego, państwowego, społeczno-politycznego i kulturalnego, przy czym prawa te zostały utrwalone w Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, która nie tylko prawa te stanowi, lecz zapewnia jednocześnie ich realizację.

Faktyczne równouprawnienie kobiet oraz mechanizacja prac i automatyzacja produkcji przyczynia się do tego, że praca staje się w naszych warunkach lżejszą i bardziej bezpieczną, że zaciera się różnica w dawnym podziale prac „męskich” i „kobiecych” i przełamuje tradycyjne uprzedzenia w stosunku do zatrudnienia kobiet w takich zawodach, jak budownictwo, komunikacja, żegluga, hutnictwo i górnictwo.

Niemale znaczenie dla wyjścia kobiet poza ramy gospodarstwa domowego i włączenia się ich w szeroki nurt pracy produktywnej posiadają również zdobycze socjalne naszego państwa ludowego: ochrona pracy i opieka nad kobietą pracującą i jej dziećmi, żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, poradnie zdrowia, ogródki jordanowskie, wczasy dla dzieci i młodzieży, prewentoria, kolonie lecznicze, pralnie, zakłady zbiorowego żywienia oraz wiele innych urządzeń ułatwiających prowadzenie gospodarstwa domowego.

Praca kobiet w Polsce Ludowej stanowi podstawę ich społecznego wyzwolenia.

Zatrudnienie kobiet w naszej gospodarce narodowej wzrasta szybko. Np. w przemyśle państwowym w 1946 r. pracowało 246 700 kobiet, w 1948 r. — 355 000, w 1950 r. — 420 000.

Łącznie w okresie planu 6-letniego mamy przyjąć do pracy 1 230 000 kobiet, czyli że w ogólnej liczbie zatrudnionych udział kobiet wynosił ma 33,5%.

Jest rzeczą oczywistą, że aby zapewnić dalszy wzrost zatrudnienia kobiet, należy wraz ze wzrostem zatrudnienia rozbudowywać jeszcze bardziej wszelkiego rodzaju urządzenia socjalne oraz liczne udogodnienia związane z macierzyństwem i obowiązkami rodzinnymi kobiet. Bowiem bez rozbudowy tych urządzeń socjalnych i prawnych, które zapewniają kobietom:

- a) pracę zarówno w okresie ciąży jak i po porodzie,
- b) ochronę pracy w okresie ciąży i karmienia,
- c) urlop połogowy wraz z zabezpieczeniem materialnym, opieką lekarską i innymi świadczeniami i usługami związanymi z pobytem w czasie bezpośrednio przed i po porodzie,
- d) przerwy w pracy na karmienie dziecka i opiekę nad nim — byłoby niemożliwe zapewnienie kobietom pełnego wyzwolenia i całkowitej równości.

Zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie ciężkich i szkodliwych dla zdrowia. Ustawodawstwo Polski Ludowej przełamało bariery dzielące zawody na „męskie” i „kobiecy”, otwierając przed kobietami możliwości zatrudnienia w wielu zawodach dawniej dla nich niedostępnych. Np. dopuszczone zostało zatrudnienie kobiet pod ziemią i w nocy oraz w charakterze maszynistów, palaczy i węglarzy na kolejach, maszynistów tramwajowych, spawaczy, formierzy, odlewników, modelarzy, a nawet przy obsłudze wielkich pieców.

Jednakże mając na uwadze fizjologiczne odrębności organizmu kobiety, ustawodawstwo nasze zabrania zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie ciężkich i szkodliwych dla zdrowia. Wykaz prac wzbronionych kobietom ustalony został w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r., wydanym po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych (Dz. U. Nr 12, poz. 96), które wymienia szczegółowo i wyrażnie te zatrudnienia, zajęcia i czynności, które są wzbronione kobietom.

Na przykład:

- 1) niedozwolona jest praca kobiet w kopalniach rud, kruszców i glinek ogniotrwałych,
- 2) w kopalniach węgla pod ziemią zabronione są kobietom:

a) wszelkie prace w przodku, jak: urabianie, ładowanie, obudowa, rabunek, przenoszenie urządzeń transportowych, praca przy montowaniu rur wodnych, powierzchniowych i podsadzkowych oraz kabli, prace przy głębieniu i przy budowie szybów, prace ciesielskie przy kładzeniu rozjazdów;

b) wszelkie prace w oddziałach i na stanowiskach, odbywające się w ciężkich warunkach naturalnych (oddziały gazowe, chodniki poniżej 1,5 m. wyjątkowo mokre, o temperaturze poniżej 20° C i upały poniżej 15° C, przy czym zakaz prac w oddziałach gazowych nie dotyczy kopalni metanowych I i II kategorii

Poza tym cytowane rozporządzenie szczegółowo wymienia prace zabronione kobietom w innych dziedzinach pracy, które — ogólnie charakteryzując — można stwierdzić, że są to prace wykonywane w wysokiej temperaturze (obsługa pieców o wysokiej temperaturze), prace wymagające dużego wysiłku fizycznego (podnoszenie ciężarów), prace, przy których używane są szkodliwe dla zdrowia metale i związki chemiczne oraz prace wywołujące wstrząsy szkodliwe dla zdrowia (młotki pneumatyczne itp.).

Ustawodawstwo Polski Ludowej chroni zatem kobiety przed pracami, które przy obecnym stanie techniki są jeszcze uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia.

Zabezpieczenie kobiet przed wypowiedzeniem pracy w okresie ciąży i po porodzie

Przyznanie kobietom prawa wyboru zatrudnienia oraz zagwarantowanie równej płacy za pełnienie tej samej pracy co mężczyźni stanowi niewątpliwie wielką zdobycz, lecz nie zabezpiecza jeszcze kobiet przed wypowiedzeniem im pracy w okresie ciąży i po porodzie lub przed dyskryminacją z powodu ciąży przy przyjmowaniu do pracy oraz nie uwalnia ich od trosk materialnych i konieczności szukania w tym czasie nowej pracy.

Dlatego też ustawodawstwo Polski Ludowej idąc za wzorem radzieckim zmierza do jak najpełniejszego zaspokojenia potrzeb kobiet pracujących w okresie ciąży i po porodzie.

Na przykład. Ustawa z dnia 28 kwietnia 1948 r. zmieniająca ustawę z 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. Nr 27, poz. 182) wprowadziła poważne zmiany w zakresie zapewnienia kobietom pracy w okresie ciąży i po porodzie. Mianowicie do chwili wejścia w życie tej ustawy, zakaz zwolnienia kobiet z pracy obejmował tylko okres urlopu połogowego. Obecnie zwolnienie z pracy kobiety nie może nastąpić w całym okresie ciąży i w okresie urlopu połogowego, jeżeli tylko pracuje ona przynajmniej od trzech miesięcy w danym zakładzie pracy. Również w przypadku zawarcia przez kobietę umowy o pracę na czas określony albo na okres wykonania określonej pracy, która miałaby ulec rozwiązaniu w okresie czterech miesięcy przed porodem, stosunek pracy przedłuża się do dnia porodu, przy czym od dnia porodu kobiecie tej należy się zasiłek połogowy z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą będącą w ciąży dopuszczalne jest jedynie z ważnej przyczyny lub z winy pracownicy z tym zastrzeżeniem, że w okresie ostatnich czterech miesięcy ciąży, rozwiązanie umowy może nastąpić tylko z winy pracownicy, albo gdy zakład pracy ulega zupełnej likwidacji, przy czym rozwiązanie umowy powinno nastąpić za zgodą rady zakładowej lub delegata, a w zakładach pracy, w których nie ma rady zakładowej lub delegata, za zgodą obwodowego inspektora pracy.

Zdrowie kobiety ciężarnej i przyszłego dziecka wymagają, aby w okresie ciąży i karmienia dziecka piersią, była ona zatrudniona przy pracy lżejszej i mniej uciążliwej, aby nie była zatrudniona w godzinach nadliczbowych i w nocy. Toteż w związku z powyższym ustawodawstwo nasze wprowadza obowiązek przenoszenia w miarę możliwości kobiet w ciąży, zatrudnionych przy pracy uciążliwej, do pracy dogodniejszej poczynając od

szóstego miesiąca ciąży, z zachowaniem prawa do przeciętnego zarobku z okresu ostatnich trzech miesięcy.

Kobietom w całym okresie ciąży wzbronione są: prace

a) przy podnoszeniu i przenoszeniu, przewożeniu ciężarów (ponad obniżone normy graniczne, a po 6 — miesiącach ciąży wszelkie podnoszenie, przenoszenie i przewożenie ciężarów),

b) pod ziemią w górnictwie,

c) we wszelkich pojazdach mechanicznych, znajdujących się w ruchu.

Zaznaczyć należy, że prace pod ziemią w górnictwie i we wszelkich pojazdach mechanicznych znajdujących się w ruchu wzbronione są kobietom również w okresie karmienia.

Poza tym, poczynając od 4 miesiąca ciąży i do roku życia dziecka, nie wolno zatrudniać kobiet przy pracy w godzinach nadliczbowych i w nocy. Nie wolno również jest, począwszy od 4 miesiąca ciąży, delegować pracownicy bez jej zgody poza stałe miejsce pracy.

Wyszczególnione zakazy zatrudnienia kobiet w ciąży są bezwzględne. Jednakże przy przeniesieniu kobiet ciężarnych na tej podstawie do innej pracy nie gwarantuje im się prawa do poprzedniego zarobku.

Urlopy połogowe i świadczenia związane z pologiem

Urlop połogowy i świadczenia połogowe są nierozdzielnie ze sobą związane. Bowiernie uprawnienia do urlopu połogowego bez należytego zabezpieczenia materialnego na czas połogu, nie przynoszą w istocie rzeczy realnej korzyści pracownicy i nie gwarantują powrotu kobiety do pełnej zdolności do pracy.

W tym przedmiocie, stosownie do cytowanej ustawy z 1948 r. urlop połogowy wynosi 12 tygodni, z których co najmniej dwa tygodnie powinny przypadać przed porodem, a co najmniej osiem tygodni po porodzie. Dwa pozostałe tygodnie pracownica może wykorzystać według swobodnego uznania. Przepisy o przerwach: dwa tygodnie przed i osiem po porodzie, mają charakter obligatoryjny i dlatego też w czasie tym nie wolno zatrudniać pracownicy nawet za jej zgodą.

W pewnych przypadkach dopuszcza się nawet dłuższą przerwę niż 12 tygodni. Ma to miejsce w przypadku mylnie przewidzianego przez lekarza terminu porodu. „Jeżeli bowiem — stwierdza Minister Pracy i Opieki Społecznej w piśmie okólnym z dnia 30 czerwca 1948 r. — kobieta korzysta z czterotygodniowej przerwy przed porodem, a poród ulegnie opóźnieniu, przerwa przedpłogowa może trwać dłużej niż cztery tygodnie. Nie ma to wpływu na długość obowiązkowej ośmiotygodniowej przerwy popłogowej i łączny okres przerwy może trwać wówczas dłużej niż 12 tygodni.

Niezależnie od tego, czy poród był niewczesny (w piątym i szóstym miesiącu ciąży), czy też przedwczesny (w 7 i 8 miesiącu ciąży) jak również w przypadku urodzenia martwego dziecka — pracownicy przysługują takie same uprawnienia, jak gdyby poród był normalny i dziecko było żywe. Urlop połogowy nie przysługuje jedynie w przypadku poronienia, które nastąpi w pierwszych czterech miesiącach ciąży, przy czym wynika z tego powodu niezdolność do pracy, pocytuje się jako chorobę.

Za cały czas 12-tygodniowego urlopu połogowego pracownice umysłowe otrzymują od pracodawcy wynagrodzenie, zaś robotnice zasiłek z ubezpieczenia społecznego w wysokości 100% zarobku, przy czym prawo do zasiłku przysługuje robotnicy wówczas, gdy była ona przynajmniej przez cztery miesiące ubezpieczona w ciągu ostatniego roku przed porodem.

Zaznaczyć należy, że w przypadku błędnego ustalenia przez lekarza daty porodu i wyczerpania przez robotnicę prawa do zasiłku przed upływem 8-tygodniowej przerwy po porodzie, okres wypłaty zasiłku ulega stosownemu przedłużeniu.

Niezależnie od urlopu połogowego i związanego z nim zasiłku pieniężnego, pracownica ma obecnie zapewnioną u nas pomoc leczniczą z pobytem w szpitalu włącznie.

Przerwy w pracy na karmienie dziecka oraz inne udogodnienia, związane z opieką nad dzieckiem.

Ustawodawstwo nasze w zakresie ochrony pracy kobiet przewiduje na ogół dwie przerwyienne w pracy po pół

godziny każda, które przeznaczają się na karmienie dziecka piersią. Przerwy te wlicza się przy tym do czasu pracy.

Niektóre przepisy przerwy w pracy przewidują na karmienie dziecka piersią regulują odmiennie. Np. przepis art. 10 ust. 5 ustawy z dnia 4 kwietnia 1950 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół zawodowych i zakładów naukowych podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego (Dz. U. Nr 17, poz. 140) przewiduje dla nauczycieli szkół zawodowych jedną przerwę półgodziną przy czasie pracy od 4 do 6 godzin i 2 przerwy półgodzinne przy czasie pracy od 7 do 8 godzin, które można łączyć w jedną przerwę godziną.

Tak samo pragmatyka służbowa dla pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe“ wprowadzona w życie rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 r. (Dz. U. Nr 61, poz. 476) przewiduje możliwość łączenia dwóch przerw półgodzinnych w jedną godziną przerwę.

Z przerwami na karmienie dziecka piersią należy łączyć realne możliwości umieszczenia dzieci w żłobkach przyzakładowych, albo znajdujących się w pobliżu zakładów pracy, w których jest zatrudniona matka, gdyż w przeciwnym wypadku przerwy te będą niewystarczające i nie spełniają swego przeznaczenia.

Ochrona pracy młodocianych

Uwagi ogólne. Podobnie jak ochrona pracy kobiet, praca młodocianych znajduje się również pod szczególną ochroną ustawodawstwa Polski Ludowej. (Ustawa z dn. 2.6.XI. 1954 r. o zmianie ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. Nr 12, poz. 94).

Ochrona pracy młodocianych w wieku od 14 do 16 lat

Chroniąc pracę młodocianych, ustawodawstwo ma na uwadze zarówno właściwości młodego, jeszcze nie całkiem okrzepłego organizmu jak i stworzenie jak najbardziej dogodnych warunków pracy, celem wciągnięcia ich w szereg budowniczych państwa ludowego, zapewniając jednocześnie najlepsze możliwości rozwoju i awansu społecznego.

W świetle obowiązującego obecnie ustawodawstwa w zakresie pracy młodocianych istnieje podział młodocianych na dwie grupy, z których każda ma odrębną sytuację prawną. Do pierwszej grupy należą młodociani w wieku od 14 do 15 lat, do drugiej zaś od 16 do 18 lat.

Jednakże — charakteryzując ogólnie — ochrona pracy wszystkich młodocianych, zarówno grupy pierwszej (14—16 lat), jak i drugiej (16—18 lat) obejmuje:

1) ochronę w zakresie przyjmowania do pracy i kontrole stosunku liczbowego młodocianych do zatrudnienia dorosłych w poszczególnych zakładach pracy,

2) ochronę w zakresie czasu pracy (zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i w nocy),

3) ochronę w zakresie urlopów wypoczynkowych,

4) ochronę wyrażającą się w zakresie niektórych prac uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

Ochrona pracy młodocianych w wieku od 14 do 16 lat.

W Polsce Ludowej istnieje zakaz zatrudniania młodocianych w wieku poniżej 16 lat. Wyjątek od tej zasady stanowią jedynie przypadki przyjęcia do pracy młodocianych w wieku od 14 do 16 lat celem przyuczenia zawodu i późniejszego ich zatrudnienia w danym zawodzie.

Przyjęcie młodocianego do pracy celem przyuczenia zawodu stało się możliwe dzięki wprowadzeniu przez dekret z dnia 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych (Dz. U. Nr 41, poz. 311) nowego systemu szkolenia zawodowego dla młodocianych polegającego na tym, że w miejsce dawnego sposobu szkolenia opartego na przepisach prawa przemysłowego, powołano system szkolenia zawodowego bezpośrednio w zakładach pracy, które obejmuje zajęcia zarówno teoretyczne jak i praktyczne, wiążąc w ten sposób szkolenie zawodowe z pracą.

Zaznaczyć przy tym należy, że prawo do zatrudnienia młodocianych w wieku od 14 do 16 lat celem przyuczenia zawodu posiadają nie wszystkie zakłady pracy lecz jedynie te, które są w stanie zapewnić należyte warunki zarówno do przyuczenia do zawodu, jak i pracy przy których organizm będzie rozwijać się normalnie i gdzie praca nie wywiera szkodliwego wpływu na rozwój tego organizmu.

Zatrudnienie młodocianych w wieku od 14 do 16 lat celem przyuczenia zawodu, może nastąpić na podstawie umowy o naukę zawodu po uprzednim przedstawieniu świadectwa stwierdzającego ukończenie przez młodocianego 14 lat i świadectwa lekarskiego, stwierdzającego w sposób wyraźny, że młodociany może być zatrudniony przy danej pracy.

Również w okresie zatrudnienia, młodociany podlega okresowej kontroli lekarskiej. I jeżeli w czasie badania lekarz stwierdza szkodliwy wpływ danej pracy na zdrowie młodocianego, wówczas zakład pracy obowiązany jest przenieść go do innej, bardziej dogodnej pracy, a w razie braku takiej pracy, niezwłocznie rozwiązać z młodocianym umowę o naukę zawodu.

Czas pracy młodocianych w wieku od 14—16 lat przyjętych w celu przyuczenia do zawodu nie może przekraczać sześciu godzin dziennie i 36 godzin tygodniowo. Nie wolno jest ich również zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w nocy.

Młodociany w wieku od 14 do 16 lat w okresie przyuczania do zawodu otrzymuje wynagrodzenie, według najniższej stawki tabeli płac, obowiązującej w danym zakładzie pracy i korzysta z płatnego urlopu wypoczynkowego w rozmiarze dłuższym niż młodociani w wieku od 16—18 lat. Mianowicie już po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie, nieletni w wieku od 14 do 16 lat otrzymuje urlop 2 tygodniowy, a po roku nierzerwanej pracy w tym samym zakładzie pracy, urlop w rozmiarze miesiąca, niezależnie od wykorzystania urlopu dwutygodniowego po przepracowaniu pół roku.

Ochrona pracy młodocianych w wieku od 16 do 18 lat opiera się na przepisach ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. Nr 24, poz. 636) zmiana 25 r. poz. 591, 261, poz. 538; 31 r. poz. 773; 45 r. poz. 236; 48 r. poz. 182; 46 r. poz. 30; 50 r. poz. 49 (art. 2); 51 r. poz. 94, 311 (art. 10); wyk. R — 240 poz. 954) oraz dekretu z dnia 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych (Dz. U. Nr 41, roz. 311).

Stosownie do tych przepisów przyjęcie młodocianych do pracy może nastąpić dopiero po uprzednim przedłożeniu zakładowi pracy:

1) zaświadczenia o odbytych przez młodocianego obowiązkach szkolnych,

2) oświadczenia rodziców lub opiekunów młodocianego w przedmiocie wyrażenia zgody na zatrudnienie,

3) świadectwa lekarskiego, stwierdzającego, że dana praca może być wykonana przez młodocianego, gdyż nie przekracza jego sił fizycznych, przy czym badania lekarskie ponawia się co pewien czas w okresie zatrudnienia młodocianego.

Podkreślić trzeba, że orzeczenie lekarza stanowi nie tylko podstawę do wydania zezwolenia na pracę albo też zakazu pracy przy danej robocie, lecz w pewnych przypadkach stanowi ono podstawę nawet do zakupu pracy w ogóle.

Celem uniemożliwienia obejścia przepisów przez zatrudnienie nadmiernej ilości młodocianych, istnieje również ograniczenie przyjmowania do pracy zbyt wielkiej liczby młodocianych. Dopuszczalny odsetek młodocianych w stosunku do ogółu zatrudnionych pracowników dorosłych ustala dla poszczególnych gałęzi pracy Minister Pracy i Opieki Społecznej.

Przepisy dotyczące pracy młodocianych przewidują, że każdy młodociany obowiązany jest uczęszczać na naukę dokształcającą ogólną lub zawodową. Wprawdzie przepis ten istniał również w Polsce kapitalistyczno-obszarniczej, ale miał on charakter jedynie deklaracyjny, ponieważ pracownikom młodocianym nie przeznaczono odpowiedniego czasu na umożliwienie tej nauki. Przewidziany w ustawie z 1924 r. o pracy kobiet przepis o zwolnieniu młodocianych na naukę w ciągu 6 godzin tygodniowo, realizowany był jedynie wówczas, gdy nauka w szkole odbywała się w godzinach pracy młodocianego.

W istocie rzeczy nauka ta odbywała się z reguły właśnie poza godzinami pracy wieczorem.

Obecnie celem zapewnienia należytej ochrony pracy młodocianych przed nadmiernym wysiłkiem i umożliwienia rzeczywistego pogłębienia przez nich nauki, zmieniono dawne przepisy i wprowadzono nowe, które w sposób kategoriyczny nakazują zwalnianie pracowników młodocianych z pracy na naukę w szkole w ciągu 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego czy nauka ta odbywa się w czasie godzin pracy, czy też poza nimi. Czas ten w liczbie 18 godzin tygodniowo zalicza się przy tym w całości do czasu pracy i opłaca się na równi z godzinami pracy.

Prawo do urlopu nabywają młodociani w wieku od 16—18 lat już po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy w wymiarze 7 dni, a po przepracowaniu jednego roku — 14 dni.

Ochrona pracy młodocianych wyraża się również w zakazie pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Mianowicie praca nocna dozwolona dla młodocianych w wieku od 16—18 lat jedynie w następujących przypadkach:

1) siły wyższej, które nie mogły być przewidziane ani powstrzymane, a które nie mając charakteru okresowego, stanowią przeszkodę w normalnym ruchu zakładu.

2) w gałęziach pracy, gdzie praca trwać musi z natury rzeczy dzień i noc (fabryki żelaza, stali, huty szklane, papierne, cukiernie wyrabiające surowy cukier itp.),

3) w kopalniach węgla, jeżeli przerwa między dwoma okresami pracy wynosi 15 godzin. Jeżeli natomiast przerwa ta wynosi mniej niż 13 godzin, praca nocna nie może być dozwolona.

Zabrania się też zatrudniania młodocianych przy pracach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Wykaz robót wzbudzonych młodocianym w wieku od 14 do 16 lat i w wieku powyżej 16 ustala Rada Ministrów po porozumieniu się z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Wiadomości różne

Zmiana wysokości sum pieniężnych przy egzekucji administracyjnej z uposażeń, wynagrodzeń i świadczeń powtarzających się.

Rozporządzeniami Ministra Sprawiedliwości i Ministra Finansów z dnia 1 września 1953 r. i z dnia 8 października 1953 r. (Dz. U. Nr 46, poz. 225 i 226) wprowadzono w art. 52 ust. 1 dekretu z dnia 28 stycznia 1947 r. o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych (Dz. U. Nr 21, poz. 84 i z 1950 r. Dz. U. Nr 7, poz. 78) oraz w art. 582 kodeksu postępowania cywilnego zmianę, w myśl której uposażenia służbowe i emerytalne, jeżeli nie przewyższają kwoty 1.200.— zł miesięcznie, podlegają egzekucji w 1/5 części, przy czym zawsze suma 500 zł miesięcznie wolna jest od egzekucji, chyba że

dochodzone są należności alimentacyjne.

Zmiana przepisów w sprawie zasiłków osiedleńczych oraz zwrotu kosztów przeniesienia fachowych pracowników służby zdrowia.

Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 26 września 1953 r. (Dz. U. Nr 46, poz. 230) w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 18 listopada 1950 r. w sprawie zasiłków osiedleńczych oraz zwrotu kosztów przeniesienia fachowych pracowników służby zdrowia (Dz. U. Nr 55, poz. 501) wprowadzono zmiany, polegające na podwyższeniu, z 15 zł na 21 zł diety lekarza w związku z przeniesieniem go na podstawie nakazu do innej miejscowości; diety dla członków rodziny lekarza podwyższono z 11,25 zł na 16 zł. Po-

nadto podwyższono z 300 zł na 360 zł wysokość zasiłku miesięcznego, przysługującego lekarzowi przez czas trwania obowiązku wynikającego z nakazu.

Zmiana przepisów w sprawie wynagrodzenia rzeczoznawców w postępowaniu o przymusowy wykup maszyn.

Zarządzeniem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 15 października 1953 r. (Monitor Polski Nr A-96, poz. 1338) w zarządzeniu z dnia 4 maja 1951 r. w sprawie trybu powoływania, obowiązków i wynagrodzenia rzeczoznawców w postępowaniu o przymusowy wykup maszyn (Monitor Polski z 1951 r. Nr A-46, poz. 603 i z 1952 r. Nr A-41, poz. 584) wprowadzono zmianę, polegającą na podwyższeniu wynagrodzenia rzeczoznawców z 8—12 zł na 9—13 zł za godzinę pracy.

Uposażenie członków prezydiów rad narodowych w przypadku odwołania.

Uchwałą Nr 814 Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1953 r. (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1411) uregulowano sprawę uposażenia przewodniczących, zastępców przewodniczących i sekretarzy prezydiów rad narodowych w przypadku odwołania ich przez rady narodowe z zajmowanych stanowisk. Wymienione osoby otrzymują uposażenie wraz ze wszystkimi dodatkami do końca miesiąca, w którym nastąpiło odwołanie, a następnie, licząc od pierwszego dnia miesiąca następującego po odwołaniu, do czasu podjęcia przez nich nowej pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy — tylko uposażenie zasadnicze. Wynagrodzenie nie przysługuje, jeżeli odwołanie nastąpiło z winy odwołanego. Jeżeli odwołana osoba odmawia przyjęcia zaproponowanej jej innej pracy, otrzymuje tylko uposażenie zasadnicze do końca miesiąca, w którym zaproponowano jej przyjęcie tej pracy. Decyzje o zaniechaniu wypłaty w powyższych przypadkach wydaje, na wniosek prezydium rady narodowej, prezydium rady narodowej wyższego stopnia, a w odniesieniu do przewodniczących, zastępców przewodniczących i sekretarzy prezydiów wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych m. st. Warszawy i m. Łodzi) — Prezes Rady Ministrów lub z jego upoważnienia Szef Urzędu Rady Ministrów.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nauczycieli szkół artystycznych i liceów bibliotekarskich.

Uchwałą Nr 736 Prezydium Rządu z dnia 24 września 1953 r. (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1412) rozciągnięto na nauczycieli (wychowawców) szkół artystycznych i liceów bibliotekarskich podległych Ministrowi Kultury i Sztuki dotyczące nauczycieli szkół zawodowych przepisy uchwały Nr 15 Prezydium Rządu z dnia 3 stycznia 1953 r. w sprawie wynagrodzenia nauczycieli (wychowawców) zajętych w niepełnym wymiarze zajęć (godziny kontraktowe) za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za zajęcia wychowawcze w internacie i czynności dodatkowe w szkołach i zakładach podległych niektórym ministrom i prezesom urzędów centralnych (Monitor Polski Nr A-3, poz. 32 i Nr A-4, poz. 41). Przepisy wymienionej uchwały pozwalają na dodatkowe wynagrodzenie nauczycieli (wychowawców) za nauczanie oraz za inne zajęcia obowiązkowe w godzinach przekraczających liczbę godzin określoną w przepisach szczególnych jako obowiązkowy wymiar zajęć.

Premiowanie maszynistek.

Pismem Okólnym Nr 30 Szefa Urzędu Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1953 r. w sprawie tymczasowego regulowania premiowania maszynistek (Monitor Polski Nr

A-106, poz. 1429) wyjaśniono zasady obliczania pracy maszynistek, w celu dostosowania ich zarobków do faktycznych wyników pracy. Jak wykazała bowiem praktyka i kontrola dotychczasowa, zarobki maszynistek w licznych przypadkach nie były związane z odpowiednią wydajnością ich pracy, co było głównie spowodowane niewłaściwą interpretacją tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek (Monitor Polski z 1953 r. Nr A-125, poz. 1545).

Wynagrodzenie za niektóre prace zleczone.

Instrukcja Nr 76/53 Ministra Zdrowia z dnia 31 października 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 22, poz. 164) ustalono stawki wynagrodzenia za niektóre prace zleczone, dotyczące wykładów na kursach specjalnych, wykładów w średnich szkołach medycznych, czynności instruktorskich w zakładach społecznych służby zdrowia oraz udziału w posiedzeniach komisji kwalifikacyjnych (egzaminacyjnych). Stawki wynagrodzenia wynoszą od 12 do 54 zł za godzinę, w zależności od kwalifikacji wykładowcy i od rodzaju wykładu. Kierownikom kursów może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe od 144 do 360 zł za cały kurs w zależności od kwalifikacji kierownika i liczby godzin kursu.

Koszty przejazdów podopiecznych do zakładów leczniczych.

W celu zapewnienia właściwego trybu postępowania przy załatwianiu roszczeń z tytułu kosztów przejazdu do zakładów leczniczych osób korzystających z pomocy społecznej — Minister Zdrowia pismem okólnym z dnia 9 października 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 21, poz. 159) wyjaśnił, że w przypadku uznania konieczności leczenia w zakładzie leczniczym, znajdującym się poza miejscem zamieszkania podopiecznych, należy osoby te poinformować, że nie przysługuje im prawo do zwrotu kosztów przejazdu. Natomiast za przewiezienie osób korzystających z pomocy społecznej własnym środkiem lokomocji (np. karetka pogotowia ratunkowego) zakłady służby zdrowia nie pobierają żadnych opłat, a wydziały zdrowia i pomocy społecznej nie zwracają tym zakładom kosztów przewozu. Roszczenia i zażalenia w sprawie zwrotu dawniejszych kosztów przejazdu podopiecznych pomocy społecznej do zakładów leczniczych kieruje się do wydziałów pracy i pomocy społecznej prezydiów powiatowych (miejskich) rad narodowych.

Premiowanie palacza centralnego ogrzewania.

Sprawę powyższą normuje zarządzenie Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 301 z dnia 22.X.1953 r. (Biuletyn PKPG Nr 36, poz. 174).

Zgodnie z regulaminem stanowiącym załącznik do tego zarządzenia

palacze podlegają premiowaniu za oszczędność paliwa.

Do podziału między zainteresowanych pracowników przeznaczają się 70% ceny zaoszczędzonego paliwa. Poza tym premiuje się za zmniejszenie zużycia koks.

Uzyskały fundusz premiiowy dzieli się między pracowników stosownie do zasadniczego zarobku pracowników, przyjmując dla st. palaczy i palaczy współczynnik 1,0 — a dla pomocników palaczy współczynnik 0,8.

Wypłata premii powinna być dokonana po zakończeniu okresu opalowego nie później jednak niż

do 15 maja — za okres zimowy

do 15 listopada — za okres letni.

W kotłowniach centralnego ogrzewania w których prowadzona jest dokładna ewidencja dziennego zużycia węgla, mogą być na poczet premii wypłacane zaliczki w wysokości nieprzekraczającej 50% premii przypadającej z obliczenia oszczędności paliwa uzyskanej w danym miesiącu.

Oszczędności uzyskane przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania powinny być ustalane komisyjnie (przedstawiciel jednostki administrującej kotłownią, przedstawiciel komitetu blokowego lub Komisji Społecznej Kontroli Gospodarką Paliwem i Gospodarką Ciepłą, przedstawiciel związku, przedstawiciel zainteresowanych palaczy).

Premie wypłacane na podstawie omawianego regulaminu nie mogą przekraczać 100% zarobku zasadniczego.

Poza tym regulamin określa przypadki, w których palacze mogą być pozbawieni w całości lub części (np. w razie spowodowania awarii wskutek niewłaściwej obsługi urządzeń).

Bezpieczeństwo i higiena pracy w hutach arsenu

Sprawę powyższą normuje rozporządzenie z 11 sierpnia 1953 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wytwarzaniu i przerobie arsenu oraz jego związków (Dz. U. Nr 48, poz. 236).

Dotyczy ono bezpieczeństwa i higieny pracy:

1. w hutach arsenu przy przerobie rud arsenu oraz przy otrzymywaniu z tych rud arsenu, arseniku i innych związków arsenu;

2. przy wytwarzaniu nieorganicznych i organicznych związków arsenu z innych materiałów poza rudami arsenu oraz przy przerobie tych związków.

Rozporządzenie zawiera szczegółowe przepisy dot. położenia hut i ochrony otoczenia, składowania i transportu rud arsenu, pomieszczenia hut, przerobu arsenu, wytwarzania arseniku oraz wytwarzania arsenu metalicznego.

Specjalny dział zawiera przepisy o charakterze higieniczno-sanitarnym.

Pracownicy hut arsenu, narażeni na zanieczyszczanie ciała związkami arsenu lub zatrucia tymi związkami,

powinni być zaopatrzeni w odpowiednią odzież specjalną, obuwie i rękawice ochronne oraz w miarę potrzeby w sprzęt ochrony osobistej dróg oddechowych.

Ponadto pracownicy zatrudnieni przy sublimacji arszeniku powinni otrzymywać bieliznę roboczą dobrze wchłaniającą pot; obuwie dostarczane tym pracownikom powinno być skórzane.

Odzież i sprzęt należy codziennie

wymieniać na czyste i dokładnie oczyszczać w zakładzie pracy.

Huty powinny posiadać następujące urządzenia higieniczno-sanitarne:

1. rozbieralnię — szatnię na odzież domową,
2. umywalnię i natrysk,
3. rozbieralnię — szatnię na odzież specjalną i ochronną,
4. pomieszczenia do oczyszczania i suszenia odzieży specjalnej i ochronnej.

W hucie powinna być specjalna jadalsza.

Do pracy w hucie arsenu wolno przyjmować jedynie na podstawie zezwolenia lekarskiego, przy czym pracownicy powinni być co miesiąc poddawani okresowym badaniom lekarskim.

Przepisy obowiązujące w hutach stosuje się odpowiednio przy wytwarzaniu związków arsenu z innych materiałów poza rudami. **Mi**

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Rozwiązanie stosunku pracy z absolwentem zatrudnionym na podstawie nakazu.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, absolwent w czasie trwania nakazu nie może rozwiązać umowy o pracę. Jednakże stosunek pracy absolwenta podlega poza tym przepisom normującym stosunek pracy w danym zakładzie pracy.

W związku z tymi przepisami nasuwały się w praktyce wątpliwości, czy nakaz powoduje powstanie stosunku pracy zawartego na czas oznaczony, tj. na okres objęty nakazem, czy też na podstawie nakazu zawiera się stosunek pracy na czas nieoznaczony.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że stosunek pracy oparty na nakazie nie wygasa automatycznie, lecz jedynie za wypowiedzeniem, przy czym dopuszczalne jest dokonanie wypowiedzenia przed upływem terminu nakazu, jeżeli termin wypowiedzenia upływa nie wcześniej niż z upływem terminu nakazu.

W szczególności wątpliwości nasuwały się na tle postanowień obowiązującego obecnie układu zbiorowego pracy, przewidującego, iż pracownik finansowo-księgowy może rozwiązać umowę o pracę dopiero po sporządzeniu bilansu i przyjęciu jego przez władzę zwierzchnią.

W przypadku tym zachodzi pytanie, czy umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem terminu nakazu (nawet jeśli była wypowiedziana uprzednio w sposób wyżej określony), czy też dopiero po sporządzeniu bilansu.

W kwestii tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że umowa o pracę może ulec rozwiązaniu przez absolwenta dopiero po złożeniu i zatwierdzeniu bilansu, gdyż jak wspomniano na wstępie stosunek pracy absolwenta podlega przepisom normującym stosunek pracy w danym zakładzie, a więc w opisanym przypadku, postanowieniem układu zbiorowego pracy.

Potrącanie zaliczek absolwentom powołanym do wojska.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, absolwent przystępujący do pracy w wykonaniu nakazu ma prawo do zaliczki w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zwrotnej w 12 ratach miesięcznych.

W praktyce nasunęła się wątpliwość, czy dopuszczalnym byłoby potrącenie reszty niespłaconej zaliczki w przypadku gdy absolwent zostaje powołany do odbycia kadrowej służby wojskowej.

W sprawie powyższej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że pracownikowi odchodzącemu do wojska może być potrącana jedynie rata przypadająca do spłaty w danym miesiącu.

Należy bowiem mieć na względzie, że stosownie do przepisów ustawy z 4.II.1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. Nr 6, poz. 46), stosunek pracy w czasie odbywania służby wojskowej nie ulega przerwaniu, a po odbyciu służby pracownik obowiązany jest powrócić do zakładu pracy, gdyż w czasie służby wojskowej, hieł terminu trwania nakazu ulega zawieszeniu.

Rozwiązanie umowy w okresie próbnym z powodu choroby.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami umowa o pracę nie może zostać wypowiedziana w czasie choroby pracownika.

W związku z powyższym przepisem nasuwają się w praktyce wątpliwości, czy jeśli w okresie próbnym pracownik zachoruje, umowa może ulec rozwiązaniu z upływem okresu próbnego, czy też dopiero z upływem trzech miesięcy choroby (wzgl. jednego miesiąca w odniesieniu do pracowników fizycznych).

W kwestii tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że choroba nie pozbawia zakładu pracy możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy zawartej na okres próbny z upływem tego okresu.

Czy choroba członka rodziny pracownika, usprawiedliwiającego nieobecność w pracy, umotywowaną koniecznością zapewnienia choremu osobistej opieki, wywołuje analogiczne skutki prawne jak choroba samego pracownika.

Powyższe wątpliwości nasuwają się w związku z przepisami ustalającymi zasadę, że w okresie choroby umowa o pracę nie może być wypowiedziana ani rozwiązana (o ile choroba trwa krócej niż trzy miesiące wzgl. miesiąc — w odniesieniu do pracowników fizycznych, którzy w danym zakładzie przepracowali mniej niż rok).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że choroba członka rodziny usprawiedliwiającego nieobecność pracownika, nie może być traktowana analogicznie jak choroba samego pracownika, wobec czego dopuszczalne jest w tym okresie wypowiedzenie umowy o pracę.

Obowiązek przyjęcia do pracy pracownika powracającego z kadrowej służby wojskowej.

W okresie odbywania służby wojskowej stosunek pracy nie ulega przerwaniu, wobec czego pracownik ma w każdej chwili prawo do powrotu do zakładu pracy.

Obowiązek przyjęcia pracownika do pracy po odbyciu przez niego kadrowej służby wojskowej podkreśla dekret z dnia 6 września 1951 r. o szczególnych ulgach i uprawnieniach pracowników powoływanych do kadrowej służby wojskowej (Dz. U. Nr 46, poz. 339).

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy brak etatów może być okolicznością zwalniającą zakład pracy od wykonania obowiązków wypływających z powyższych przepisów.

Na zapytanie to Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że powyższa okoliczność nie usprawiedliwia zakładu pracy. Nieprzyjęcie pracownika do pracy w tym przypadku powoduje analogiczne skutki jak bezpodstawne wydalenie z pracy (obowiązek wypłaty odszkodowania za okres wypowiedzenia).

Ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, m. in. okres służby wojskowej i przebywanie w obozie koncentracyjnym nie przerywają ciągłości pracy w zakresie uprawnień urlopowych.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy przebywanie w obozach dla jeńców wojennych może być traktowane analogicznie jak służba wojskowa, a co za tym idzie pracownik, który przebywał w niewoli miałby ciągłość pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że okres przebywania w niewoli nie może być traktowany analogicznie jak służba wojskowa, skutkiem czego

go pracownik, który przebywał w niewoli utracił ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych.

Urlop pracownika umysłowego zaangażowanego do pracy w dniu 1 stycznia.

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, jak się przedstawiają uprawnienia urlopowe pracownika umysłowego przyjętego do pracy w dniu 1 stycznia 1953 r.

Wątpliwości co do tego stanu faktycznego wynikają na tle przepisów rozporządzenia z dnia 28. II. 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w przypadku tym należy się pracownikowi w r. 1953 14-dniowy urlop po pół roku pracy, zaś po roku (tj. po 31 grudnia 1953 r.) 16-dniowy urlop uzupełniający (wzgl. 30-dniowy, jeśli pracownik nie skorzystał po pół roku pracy z 14-dniowego urlopu).

Pracownikowi temu w r. 1954 nie przysługuje żaden dalszy urlop.

Wyjaśnienie niektórych wątpliwości w zakresie udzielania urlopów pracownikom młodocianym.

Przy udzielaniu urlopów pracownikom młodocianym należy mieć na względzie nie tylko przepisy o urlopach obowiązujące w odniesieniu do wszystkich kategorii pracowników (np. ustawa z 16 maja 1922 r. o urlopach, rozp. z 28 lutego 1953 r.), ale także przepisy rozporządzenia z 12 kwietnia 1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do zawodu młodocianych w wieku 14—16 lat (Dz. U. Nr 21, poz. 135).

Z powyższych przepisów wynika, że pracownikom młodocianym w wieku 14—16 lat (fizycznym i umysłowym) należy się po półrocznej pracy urlop dwutygodniowy (14 dni), a niezależnie od tego urlopu, po przepracowaniu pełnego roku miesięczny (30 dni) urlop wypoczynkowy.

W następnym (i dalszych) roku kalendarzowym (do ukończenia 16 lat) należy się 30-dniowy urlop.

Pracownikom młodocianym fizycznym w wieku 16—18 lat należy się 7 dni roboczych urlopu po pół roku pracy, a niezależnie od tego urlopu 14 dni roboczych po roku pracy.

W następnym roku (latach) do końca roku, w którym kończą 18 lat — 14 dni roboczych urlopu.

Pracownikom młodocianym umysłowym w wieku 16—18 lat udziela się urlopów na analogicznych zasadach jak dla pracowników umysłowych dorosłych (tj. 14 dni po pół roku pracy, 16 dni po roku pracy wzgl. 30 dni, jeśli nie skorzystał z dwutygodniowego urlopu).

Rozwiązanie umowy z kobietą w ciąży.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, okres ciąży powinien być

stwierdzony zaświadczeniem lekarskim, które w przypadku dokonania wypowiedzenia powinno być przedłożone najpóźniej w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia.

W praktyce nasuwa się często pytanie, czy przedłożenie zaświadczenia o stanie ciąży, powoduje jedynie zawieszenie biegu okresu wypowiedzenia, czy też jego nieważność.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że wobec tego, iż w okresie ciąży umowa o pracę z kobietą nie może być wypowiedziana ani rozwiązana, dokonane wypowiedzenie należy uznać za nieważne, wobec czego w razie potrzeby rozwiązania umowy po upływie okresu ochronnego należy zastosować nowe wypowiedzenie.

Zaznaczyć należy, że zakaz rozwiązywania umowy w okresie ochronnym odnosi się tylko do tych kobiet, które przepracowały w zakładzie co najmniej trzy miesiące.

Wypłacanie odpraw pośmiertnych członkom rodzin pracowników służby zdrowia.

W służbie zdrowia istnieje tego rodzaju sytuacja, że część pracowników jest wynagradzana na podstawie rozporządzenia z 19 lutego 1949 r. w sprawie uposażenia pracowników zatrudnionych w społecznych zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 14, poz. 88), natomiast inni są wynagradzani według przepisów ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U. Nr 7, poz. 39).

W praktyce nasuwają się często wątpliwości, czy w razie śmierci pracownika należy się rodzinie odprawa pośmiertna przewidziana w przepisach o umowie o pracę (uwarunkowana przepracowaniem 10 wzgl. 20 lat w danym zakładzie i niezależna od świadczeń z ubezpieczenia społecznego) czy też odprawa pośmiertna w wysokości analogicznej jak dla pracowników państwowych do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, przy czym potrąceniu podlegają kwoty uzyskane z ubezpieczeń społecznych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że jeśli pracownik był wynagradzany według przepisów rozporządzenia z 19 lutego 1949 r. to rodzinie zmarłego należy się odprawa pośmiertna przewidziana w przepisach o umowie o pracę (art. 42 obydwu rozporządzeń z 16 marca 1928 r. o umowach o pracę).

Natomiast jeśli pracownik był wynagradzany w/g przepisów ustawy z 4 lutego 1949 r., to rodzinie należy się odprawa pośmiertna przewidziana w tej ustawie (a więc niezależna od stażu pracy).

Mi

Prawa pracownika opłacanego z bezosobowego funduszu płac.

Przedsiębiorstwa dysponują bezosobowym funduszem płac, przeznaczonym m. in. na opłacanie pracowników zatrudnionych doraźnie (np. do przeładunku), radców praw-

nych, konsultantów, członków rozmaitego rodzaju komisji itp.

Zdarza się jednak, że z tego funduszu są opłacani stale zatrudnieni pracownicy. Ponieważ bezosobowy fundusz płac jest przeznaczony przede wszystkim na wynagradzanie osób, które nie są zatrudniane na podstawie umowy o pracę, nasuwają się wątpliwości, czy pracownik zatrudniony z bezosobowego funduszu płac ma wszelkie prawa pracownicze (np. prawo do urlopu, prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego itp.).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że opłacanie pracownika z bezosobowego funduszu płac nie ma wpływu na ograniczenie uprawnień pracownika, o ile dany stosunek prawny może być zakwalifikowany jako umowa o pracę.

Podkreślić przy tym należy, że nazwanie danej umowy np. umową zlecenia czy też umową o dzieło jest bez znaczenia, jeśli w rzeczywistości jest ona umową o pracę.

Wynagrodzenie za okres urlopu.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia z 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54) przy ustalaniu wynagrodzenia za okres urlopu, uwzględnia się również pobierane przez pracownika w ostatnich trzech miesiącach wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli wynagrodzenie to było wypłacane w formie ryczałtu wzgl. praca w godzinach nadliczbowych miała charakter stały (co najmniej po 10 godzin nadliczbowych w każdym z trzech miesięcy poprzedzających urlop).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop należy uwzględnić otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jeśli było ono wypłacane według normalnych stawek oraz była doliczana specjalna premia.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że bez względu na sposób obliczania wynagrodzenia za godziny wynagrodzenie to powinno być uwzględnione przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop.

Wynagrodzenie pracowników odbywających służbę wojskową.

Układ zbiorowy pracy obowiązujący w budownictwie przewiduje tzw. dodatek za drugą względnie trzecią zmianę, wynoszący 40% wzgl. 60% wynagrodzenia.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy przy obliczaniu wynagrodzenia z tytułu powołania do służby wojskowej należy uwzględnić również powyższy dodatek.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w oparciu o przepisy rozporządzenia z 17 czerwca 1950 r. o sposobie obliczania i wypłacania uposażenia lub wyna-

grodzenia pracownikom powołanym do odbycia czynnej służby wojskowej (Dz. U. Nr 26, poz. 236) wyjaśniło, że dodatek powyższy powinien być uwzględniony przy obliczaniu wynagrodzenia za okres służby wojskowej.

Zgodnie bowiem z przepisami powyższego rozporządzenia jedynie następujące należności nie podlegają uwzględnieniu otrzymywane przez pracownika: zasiłki rodzinne, świadczenia przeznaczone na pokrycie kosztów związanych z wykonywaną pracą, ekwiwalenty pieniężne za umundurowanie służbowe, ubrania: robocze lub ochronne, odszkodowania, zapomogi lub nagrody nie podlegające podatkowi od wynagrodzeń.

Czas pracy i sposób obliczania należności za godziny nadliczbowe konwojentów.

W zakresie zatrudniania konwojentów nasuwają się wątpliwości: ile godzin wynosi dobową normę czasu pracy tej kategorii pracowników?

czy za godziny nadliczbowe (tj. z dodatkiem 50% i 100%) uznawać godziny ponad 8 wzgl. 6 w sobotę?
czy pobieranie przez konwojenta diet (co jest regułą) wyklucza należność za pracę w godzinach nadliczbowych?

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w oparciu o obowiązujące przepisy prawne oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego wyjaśniło powyższe kwestie w sposób następujący:

normalny czas pracy konwojentów wynosi 12 godzin na dobę wzgl. 10 godzin na dobę jeśli są zatrudnieni w przemyśle przewozowym;

za godziny nadliczbowe podlegające opłacie z 50% wzgl. 100% dodatkiem należy uznać godziny ponad 12 wzgl. 10 na dobę;

diety nie są w tym przypadku świadczeniem kompensującym należności za godziny nadliczbowe, lecz świadczeniem przeznaczonym na pokrycie zwiększonych kosztów utrzymania pracownika przebywającego poza domem.

Czas pracy młodocianych w wieku 14—16 lat zatrudnionych w urządach państwowych.

Zgodnie z przepisami rozp. z 12 kwietnia 1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz. U. Nr 21, poz. 135) czas pracy tej kategorii pracowników wynosi 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy powyższe przepisy odnoszą się również do młodocianych zatrudnionych w urządach państwowych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przytoczony powyżej przepis obowiązuje także w urządach państwowych, wobec czego młodociani w wieku 14—16 lat nie mogą być za-

trudnieni dłużej niż 6 godzin na dobę.

Wyjaśnienia w sprawie postępowania zakładów pracy z pracownikami aresztowanymi.

Pomimo uregulowania pismem okólnym Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-44, poz. 634) sprawy postępowania zakładów pracy w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, sprawa ta w praktyce nastęrcza zawsze jeszcze różne wątpliwości. Między innymi nie wiadomo:

1) czy pracownikowi, który popełnił przestępstwo, przysługuje wynagrodzenie za okres do trzech miesięcy tymczasowego aresztowania, jeżeli pomimo popełnienia przestępstwa uzasadniającego natychmiastowe zwolnienie pracownika, nie rozwiązano z nim stosunku pracy;

2) za jaki okres należy wypłacić pracownikowi wynagrodzenie, jeżeli został aresztowany w okresie próbnym, nie rozwiązano z nim stosunku pracy i po zwolnieniu z aresztu nadal go zatrudniono;

3) czy w razie niemożności doręczenia pracownikowi aresztowanemu decyzji o przeniesieniu go w stan spoczynku, decyzja ta jest ważna i powoduje rozwiązanie stosunku służbowego, czy też skutków takich nie powoduje.

Powyższe wątpliwości, zgodnie z ustaloną praktyką i obowiązującą wykładnią odnośnych przepisów, należy rozstrzygnąć w następujący sposób:

Ad 1). W przypadku aresztowania pracownika w związku z popełnionym przez niego przestępstwa nie przysługuje mu wynagrodzenie za czas tymczasowego aresztowania, bez względu na to, czy został z nim w tym czasie rozwiązany stosunek pracy.

Postanowienia pisma okólnego Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-44, poz. 634) nie mają bowiem zastosowania w przypadku popełnienia przez pracownika przestępstwa, za które skazany został następnie prawomocnym wyrokiem sądowym. Nieczynność pracownika w zakładzie z powodu tymczasowego aresztowania była w takim przypadku przez niego zawiniona, wobec czego wypłacenie temu pracownikowi wynagrodzenia nie byłoby zgodne z zasadami współzycia społecznego w państwie ludowym. Nierozwiązanie z zainteresowanym pracownikiem stosunku pracy nie ma tu istotnego znaczenia i nie uzasadnia roszczeń pracownika o wynagrodzenie.

Ad 2). Pracownikowi będącemu w okresie próbnym, z którym w czasie tymczasowego aresztowania nie rozwiązano stosunku pracy, a po zwolnieniu z aresztu ponownie go zatrudniono, przysługuje wynagrodzenie za okres do trzech miesięcy nieczynności w zakładzie z powodu aresztowania, licząc od następnego dnia po aresztowaniu.

W powyższym przypadku, jeżeli

okres pracy łącznie z okresem aresztowania wynosi rok, pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego za rok kalendarzowy, w którym został ponownie zatrudniony.

Ad 3). Niedoręczenie pracownikowi aresztowanemu decyzji o przeniesieniu go w stan spoczynku nie powoduje nieważności tego aktu.

Postanowienie cz. III, ust. 2 pisma okólnego Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr 44, poz. 634) o obowiązku zawiadamiania pracownika aresztowanego o rozwiązaniu stosunku pracy (służbowego) ma charakter instrukcyjny. Niedopełnienie tego obowiązku nie ma przeto istotnego znaczenia dla ważności rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy (służbowego), jeżeli rozwiązanie to nastąpiło z zachowaniem trybu i terminów, przewidzianych w obowiązujących przepisach.

LD.

Urlopy i zwalnianie na naukę pracowników młodocianych.

Wydane w 1951 r. i 1952 r. nowe przepisy w sprawie pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych (dekret z dnia 2. VIII. 1951 r. Dz. U. Nr 41, poz. 311 i rozporz. Rady Ministrów z dnia 12. IV. 1952 r. Dz. U. Nr 21, poz. 135), znoszące m. in. dotychczasowy obowiązek zwalniania tych pracowników w godzinach pracy na naukę dokształcającą i przyznające dłuższe urlopy wypoczynkowe pracownikom młodocianym w wieku od 14 do 16 lat, nie zawierają jasnych postanowień m. in. co do następujących zagadnień:

1) czy postanowienia tych przepisów, dotyczące urlopów dla pracowników młodocianych, obowiązują również w urzędach i instytucjach państwowych;

2) z jakich urlopów korzystają absolwenci szkół przysposobienia zawodowego w wieku od 16—18 lat;

3) czy pracownikom młodocianym przysługuje zwolnienie na naukę w godzinach pracy.

Wymienione zagadnienia w dotychczasowej praktyce i wykładni właściwych władz znalazły następujące rozstrzygnięcie:

Ad 1). Młodocianym pracownikom umysłowym, zatrudnionym w urzędach i instytucjach państwowych, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze, przewidzianym w art. 37 ustawy o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72), tj. w wymiarze 30 dni po przepracowaniu przynajmniej roku w służbie państwowej.

Fizycznym pracownikom młodocianym w wieku 16—18 lat, zatrudnionym w urzędach i instytucjach państwowych, urlop wypoczynkowy przysługuje zgodnie z § 8 obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 1949 r. (Dz. U. Nr 11, poz. 72) w wymiarze dwóch tygodni, tj. w tym samym wymiarze co innym pracownikom fizycznym, których czas zatrudnienia w służbie

państwowej nie przekracza dziesięciu lat.

Jeżeli chodzi o pracowników młodocianych w wieku 14—16 lat, zatrudnionych w urzędach i instytucjach państwowych, to zarówno ta okoliczność, że rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz. U. Nr 21, poz. 135) wydane zostało na podstawie obowiązującego także w urzędach i instytucjach państwowych dekretu z dnia 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz. U. Nr 41, poz. 311), jak też względy ochrony pracy wymienionych pracowników uzasadniają udzielenie im urlopu wypoczynkowego w wymiarze przewidzianym w cytowanym rozporządzeniu, tj. po nieprzerwanej pracy półrocznej urlopu dwutygodniowego, a po upływie roku od dnia przystąpienia do pracy i w następnych la-

tach, aż do ukończenia 16 lat, urlopu miesięcznego.

Ad 2). Absolwenci szkół przysposobienia zawodowego korzystają z uprawnień urlopowych na równi z innymi pracownikami danego zakładu pracy, z tym, że w/w absolwentom wlicza się do czasu pracy przy ustalaniu uprawnień urlopowych okres nauki w szkole przysposobienia zawodowego.

Uchwała Nr 448 Prezydium Rządu z dnia 23 czerwca 1951 roku w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego (Mon. Polski Nr A-59, poz. 776) przewiduje, że szkoły przysposobienia zawodowego przeznaczone są dla młodzieży w wieku 16—19 lat, przy czym czas trwania nauki wynosi od 4 do 11 miesięcy, a zatem wiek absolwenta szkoły przysposobienia zawodowego może wynosić 16—18 lub ponad 18 lat.

Urząd Rady Ministrów uważa, że zgodnie z zasadą wyrażoną na wstępie należy zatrudnionym absolwentom do lat 18 udzielać urlopu w wymiarze i na zasadach obowiązujących w stosunku do ogółu fizycznych pra-

cowników młodocianych w wieku od 16 do 18 lat, tj. 7 dni po pół roku pracy, a 14 dni po roku pracy, przy czym do okresów połowy, wzgl. całego roku pracy wlicza się okres nauki.

Ad 3). Postanowienie ust. 2 pisma okólnego Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r., dotyczące zwalniania z części dnia pracy w granicach 6 godzin tygodniowo pracowników uczących się w średnich szkołach dla dorosłych, stosowane jest zarówno do pracowników uczących się do szkół średnich ogólnokształcących, jak też do pracowników uczących się do średnich szkół zawodowych.

Do zwalniania na naukę w godzinach pracy pracowników młodocianych uczących się do szkół podstawowych brak jest podstaw prawnych. Istnieje jednakże możliwość przeniesienia się tych pracowników do odpowiednich szkół wieczorowych, w których nauka nie będzie kolidowała z ich zajęciami w zakładzie pracy.

L. D.

PRZEGLĄD CZASOPISM

Czasopisma związkowe

Czytelnik czasopism „Sygnały“, „Łączność“, „Ster“, „Służba Zdrowia“ i „Robotnik Rolny“ musi zadać sobie pytanie, czy pisma te mają do spełnienia inną rolę niż prasa, której wydawcą są tylko same związki zawodowe. Jak wiadomo — wymienione czasopisma są wydawane przez ministerstwa wspólnie ze związkami. Wydaje się, że czasopisma te — jeśli idzie o powiązanie ich z życiem związkowym — nie powinny różnić się od czasopism branżowych. Pomijanie zagadnień życia związkowego — to znaczy w praktyce propagowanie zagadnień produkcyjnych, upowszechnianie nowych metod pracy — bez zapewnienia realizacji wskazówek czasopisma. Redakcja nie może zadowolnić się tylko tym, że omówiła zagadnienie, lecz musi posiadać pewność, że wszędzie w terenie ognia związkowe będą walczyć o rozwiązanie problemów postawionych przez czasopisma.

Nie można pisać o kolektywnej pracy w szpitalu, pomijając kwestię realizatora tego postulatu. „Służba Zdrowia“ (Nr 52/1953) w artykule „Szpital kolektywnej pracy“ jedynym zdaniem zachacza bardzo istotne dla pracy związkowej w szpitalnictwie.

Czytamy w tym artykule:

„Popatrzmy na tę załogę: rzetelnie z i zapalem pracują nie tylko dyrektor dr Winkler i jego pomocnik wicedyrektor. Kolektyw lekarzy bierze żywy udział w pracach polityczno-społecznych, czego wyrazem jest m. in. godny naśladowania fakt, że w Rybniku sekretarzem POP jest dr Rowiński, ordynator oddziału ginekologiczno-położniczego, przewodniczącą rady miejscowej — dr Żelazowska, asystent oddziału chirurgicznego“.

To — tak ważne — zagadnienie właściwego doboru ludzi do rad miejscowych w szpitalach i ośrodkach zdrowia zasługuje na szersze i odrębne rozpatrzenie, zwłaszcza obecnie w okresie kampanii spra-

wozdawczo-wyborczej. Zagadnienie to porusza w omawianym numerze tow. Wacław Konarzewski, st. asystent III Kliniki Chor. Wewn. A. M. we Wrocławiu. Jest to bardzo pocieszające zjawisko, że aktyw związkowy służby zdrowia zabiera głos w tak istotnych sprawach, jak kształtowanie się organizacji związkowej i domaga się, aby więcej młodych lekarzy włączyło się do pracy w organizacjach związkowych. Słuszny jest postulat, aby skład osobowy rady miejscowej odpowiadał również zawodowym wymogom zakładu czy instytucji. Ale w dwóch ostatnich numerach (51-52) „Służby Zdrowia“ nie ma żadnej relacji o wyborach, żadnych sygnałów, żadnych wskazań w tej sprawie. Gdyby nie głos z terenu tow. Wacława Konarzewskiego, pismo na przestrzeni dwóch tygodni byłoby całkiem pozbawione akcentów związkowych.

Jest dobrze, że „Służba Zdrowia“ przynosi dużo ciekawych informacji fachowych, lecz to nie jest ani jej dyną rolą, ani wyłącznym zadaniem pisma. Dobrze, że „Służba Zdrowia“

przynosi dużo doświadczeń z różnych placówek leczniczych, lecz ktoś musi te doświadczenia wcielać w życie i dlatego nie może redakcja przejść do porządku dziennego nad zagadnieniem, czy i jak w zakładach pracy i działach organizacji związkowej. Jeżeli organizacja związkowa nie działa, to do zadań pisma należy walczyć o uaktywnienie wszystkich instancji i ogniw związkowych.

Pismem niedostatecznie poruszającym zagadnienia życia związkowego jest również „Ster“. Mimo, że w jednym z artykułów autor pisze:

„Jest zrozumiałe, że w ogólnej mobilizacji wysiłków dla zabezpieczenia terminowej obsługi statków wynikają poważne zadania dla administracji przedsiębiorstw żeglugowych i dla załóg pływających“.

Ale w całym dość dużym artykule nie ma ani słowa o zadaniach związku zawodowego, organizatora współzawodnictwa pracy. Przecież w artykule przynoszącym doświadczenia radzieckie pt. „Sekretarz organizacji partyjnej“ (w tym samym numerze) czytamy:

„Niżej był zapis: przygotować projekt uchwały zebrania. Sprawa tą zajął się następnego dnia i jak zwykle nie sam. Zaprosił komunistów: kapitana Czernieckiego, st. bosmana Szymczenko i przewodniczącego okrętowego komitetu związkowego Klusiewicz“.

Ale to i wszystko. O tym, że związki zawodowe, jako transmisja partii do mas mają określone zadania, nie może pismo związkowe ani na chwilę zapominać, jeśli chce i ma należycie spełnić swoją organizatorską rolę.

W artykule pt. „Gdy sprawozda-

nie opracowuje się w ostatniej chwili" redakcja pisze:

„Trudno tu całą winę za słabe przygotowanie zebrania złożyć wyłącznie na radę miejscową. Nie można przekreślić dużego wysiłku, jaki w ostatnim okresie dokonał aktyw związkowy. RDW to trudny odcinek. Niełatwo jest dotrzeć do pracowników rozlokowanych w małych grupach na wielkiej przestrzeni, niełatwo jest zabezpieczyć należyty skład zebrania. W tych warunkach dotychczasową pomoc zarządu okręgu dla rady miejscowej należy ocenić jako zbyt słabą.

Ale czy nie odnosi się to również do redakcji „Steru”? Zdaje się nam, że i pomoc redakcji należy ocenić jako zbyt słabą.

To samo dotyczy czasopisma „Sygnały”. Każdy numer „Sygnałów” jest poświęcony walce z pewnym w danej chwili w kolejniectwie najostrej występującym ujemnym zjawiskiem. W numerze z 13 grudnia omawia się walkę z awariami. Redakcja na podstawie wszechstronnego materiału podaje gruntownej analizie źródła awarii. Godny uwagi jest sposób stawiania zagadnień. W pierwszym artykule pt. **„Wypadek na stacji Sztum alarmuje”** redakcja wskazuje na jednym konkretnym wypadku źródło zła. W

oparciu o dalsze przykłady redakcja sygnalizuje, że źródła zła odkryte na stacji Sztum występują i w innych miejscach. W konsekwencji redakcja apeluje o zaostrzenie walki z awariami.

Czytamy:

„Zgodny wysiłek wszystkich ogniw administracji, organizacji partyjnych i związkowych, aparatu polityczno-wychowawczego zapewni dokonanie w tej dziedzinie szybkiego i zdecydowanego przełomu”.

Ale takie ogólnikowe stwierdzenie — bez wykazania sposobów dokonania tego przełomu — to chyba niewiele.

Pismo przynosi jeszcze drugi artykuł w sprawie awarii, w którym omawia w jaki sposób załoga stacji Poznań — Grabowo wkroczyła na drogę walki z awariami. Dużą rolę — jak wskazuje ten bardzo pożyteczny artykuł — odegrał w tej sprawie instruktor działu polityczno-wychowawczego tow. Fichnia. Ale w całym artykule nie widać organizacji związkowej.

Raz tylko pojawia się postać przewodniczącego rady zakładowej, który zadbał o to, by ujawniony „śpioch” w tym samym dniu został napiętnowany w „Błyskawicy”.

Wnioski redakcji, po omówieniu niewątpliwie owocnej działalności

instruktora, powinny były zawierać krytykę przeprowadzenia różnych prac i zarządzeń w oderwaniu od organizacji związkowej. Instruktor odjeżdża — a na miejscu pozostaje rada zakładowa, która pod kierownictwem organizacji partyjnej jest powołana do tego, aby walczyć o usprawnienie pracy.

Mimo tych krytycznych uwag należy podkreślić, że „Sygnały” ostatnio coraz więcej poświęcają miejsca zagadnieniom związkowym. Pouczające są artykuły w ostatnim numerze: **„Radę zakładową stacji Łazy spotkała zasłużona krytyka delegatów”**, **„Żary zdobyły sztandar przechodni Zarządu Głównego ZZK na własność”**, **„Ożyła centralna świetlica ZZK w Bielsku”**.

„Sygnały” omawiają prawie w każdym numerze wiele zagadnień produkcyjnych, organizacyjnych, bytowych, kulturalnych, sportowych i przynoszą dużo ciekawych tematycznie korespondencji. Potrafią coraz lepiej łączyć sprawy resortu ze sprawami związkowymi, które są właściwie jedną wspólną sprawą — której powinny służyć.

Czasopisnom „Łączność” i „Pracownik Rolny” poświęcimy następny przegląd czasopism.

PLM

„Sowietskije Profsojuzy”

Grudniowy numer miesięcznika otwiera artykuł redakcyjny pt. **„Do nowych zwycięstw w walce o komunizm”** omawiający dorobek roku 1953 i zadania stojące przed narodem radzieckim w roku 1954. Po podaniu najpoważniejszych wydarzeń minionego roku, jakimi był dla ludzi radzieckich XIX Zjazd KPZR i jego uchwały, śmierć genialnego wodza Partii i narodów ZSRR towarzysza Stalina, pięćdziesięciolecie istnienia KPZR, artykuł przeprowadza podsumowanie osiągnięć gospodarczych Kraju Rad za 10 miesięcy roku 1953. Stały wzrost dobrobytu i poziomu kulturalnego ludzi radzieckich — to najbardziej charakterystyczna cecha i ocena tego okresu. Postawione przez Partię Komunistyczną i Rząd Radziecki nowe zadania w dziedzinie dalszego rozwoju gospodarki rolnej i podniesienie stopy życiowej narodów ZSRR — oto program działania ludzi radzieckich na rok następny i lata najbliższe.

Analizę wykonania umów zakładowych w roku 1953 i zadania w tej dziedzinie na rok 1954 omawia wstępny artykuł redakcyjny pt. **„Układy zbiorowe na rok 1954”**. Artykuł daje ocenę wykonania układów zbiorowych w szeregu poważniejszych zakładów produkcyjnych, wskazując na błędy popełniane zarówno przez załogi robotnicze, jak i ministerstwa, które nie wykonały w pełni planów rocznych budownictwa mieszkaniowego i socjalnego. W omawianym okresie szwankowała poważnie kon-

trola wykonywania umów zakładowych. Artykuł wskazuje na konieczność uniknięcia tych mankamentów w roku 1954.

O narastającym w Ameryce kryzysie gospodarczym mówi artykuł pióra W. Czerpakowa pt. **„Objawy kryzysu w ekonomice USA i ofensywa monopolu na klasę robotniczą”**. Artykuł ten ze względu na interesującą treść i ciekawe dane statystyczne, które mogą być wykorzystane w pracy propagandowej naszego aktywu, zamieścimy w obszernym omówieniu w najbliższym numerze naszego pisma.

W obszernym dziale **„Życie związkowe”** znajdziemy szereg artykułów na tak ważny w chwili obecnej temat wsi. Rozpoczyna je wypowiedź I. Gudkowa pt. **„Polepszać prace organizacji związkowych w MTS”**. Na wstępie autor omawia zadania i rolę stacji maszynowo - traktorowych, jako czynnika mechanizowania gospodarki rolnej ZSRR. Poważne znaczenie odegrać powinny organizacje związkowe MTS, które w wielu obwodach nie stały na wysokości zadania. Gudkow, ilustruje swe wywody przykładami z życia, omawia obszerne charakter i zadania pracy związkowej w tych stacjach.

„Więcej traktorów dla gospodarki rolnej” — to tytuł następnego artykułu pióra A. Worychanowa, w którym autor opowiada o entuzjazmie, z jakim robotnicy zakładów traktorowych w Włodimirie starają się o dostarczenie dla rolnictwa jak naj-

większej ilości traktorów. Worychanow opisuje metody socjalistycznego współzawodnictwa prowadzonego intensywnie we wszystkich oddziałach zakładów oraz omawia działalność rady zakładowej i jej komisji w zakresie produkcji i troski o zagadnienia bytowe załogi.

O więzi przyjaźni, jaka łączy hutników zakładów im. Dzierżyńskiego z pracownikami gospodarki rolnej mówi artykuł **„Opieka związkowych instytucji kulturalnych nad klubami wiejskimi”**, podpisany przez dwóch autorów — A. Łacikowa i J. Pertycznego. Artykuł zapoznaje nas z formami pomocy udzielanej instytucjom kulturalno - oświatowym podopiecznego rejonu wiejskiego przez pałac kultury, biblioteki i liczny aktyw kulturalno-oświatowy Zakładów im. Dzierżyńskiego. Organizowane są tam gazety, agitacje pogładowe, kino, lektoria itp. w klubach wiejskich i izbach czytelnianych kolchozów, stacjach maszynowo - traktorowych itp. Obszerny materiał informacyjny o różnorodnych formach pomocy wskazuje na rosnącą w ZSRR więź między miastem i wsią, robotnikami z fabryk i pracującym chłopstwem.

O podobnych doświadczeniach z terenu Leningradu i obwodu leningradzkiego opowiada S. Surowcewa w artykule pt. **„Troska o zaspokajanie potrzeb kulturalnych ludzi pracy wsi”**. Autorka — kierownik Wydziału Masowej Pracy Kulturalnej Leningradzkiej Obwodowej Rady Związków Zawodowych omawia zarówno formy pracy na terenie klubów fabrycznych w zakresie uświadamienia

robotników o zadaniach i potrzebach wsi, jak i o pracach prowadzonych na terenie samej wsi.

W jaki sposób prowadzona jest walka o produkcję na terenie Odeskich Zakładów Obrabiarkowych mówi przewodniczący rady zakładowej — **Sz. Kuzacj** w artykule pt. „**To co najważniejsze we współzawodnictwie socjalistycznym**”. Po zaznajomieniu czytelnika z wszelkimi formami organizowania współzawodnictwa, ruchu racjonalizatorskiego, opowiedzenia o pracy brygad kompleksowego racjonalizatorstwa, prowadzenia narad produkcyjnych itd. autor dochodzi do słusznego wniosku, że najważniejszym jest, aby cała załoga fabryki była zainteresowana zagadnieniem współzawodnictwa i wiedziała o jego przebiegu.

„**Szerzej wdrażać przodujące metody w budownictwie**” — to tytuł kolejnego artykułu p. **B. Baranowskiego**, który, podając imponujące cyfry budownictwa mieszkaniowego w ZSRR, wskazuje, że rezultaty na tym odcinku gospodarki byłyby znacznie większe, gdyby wszystkie przedsiębiorstwa stosowały wypróbowane na wielu budowach nowe metody pracy. Autor ocenia działalność poszczególnych zjednoczeń budowlanych, opisując stosowane przez nie metody propagandy przodujących sposobów pracy, stosowania mechanizacji itp.

O tak ważnym znaczeniu w przemysle odzieżowym, jak zagadnienie jakości wykonania i estetyki odzieży, mówi **N. Szuwajewa**, przewodnicząca rady zakładowej Zakładów Odzieżowych „**Bolszewiczka**” w artykule pt. „**O zwiększeniu produkcji odzieży estetycznej i najlepszej jakości**”. Autorka dzieli się doświadczeniami swej organizacji związkowej w zakresie współpracy z administracją w walce o wygląd i jakość produkcji.

Dział „**Życie związkowe**” kończy artykuł **W. Bastakowa** pt. „**Wzorowo obsługiwać kupujących**”, omawiający najważniejsze zagadnienie handlu na terenie radzieckiej Łotwy.

W dziale „**Konsultacje**” znajdujemy informacje o ulgach dla pracowników inżyniersko-technicznych i specjalistów gospodarki rolnej kierowanych do pracy w MTS i kolchozach oraz notatkę o nowym systemie opłaty pracy traktorzystów w MTS.

Dział „**Listy do redakcji**” przynosi korespondencję zatytułowaną „**Kontrola ochrony pracy w porcie Archangielskim**” oraz „**Współzawodnictwo dwóch fabryk**”; oba pisane przez aktywistów z terenu i opisujące bolączki oraz osiągnięcia swoich organizacji związkowych.

Aktualne i interesujące oświetlenie spraw klasy robotniczej i jej organizacji związkowych w krajach kapitalistycznych i zależnych znajdujemy

w paru artykułach działu „**Międzynarodowy ruch robotniczy**”.

Rozpoczyna go artykuł sekretarza Generalnej Konfederacji Pracy Vietnamu tow. **Nguyen Kon Chao** pt. „**Związki zawodowe Vietnamu w walce o wyzwolenie narodowe**”, opisujący rozwój i krzepnięcie ruchu związkowego w warunkach wojny wyzwoleniczej.

„**Ofensywa reakcji bońskiej przeciw zachodnio-niemieckim związkom zawodowym**” — to tytuł wstępnego artykułu p. **J. Osadczy**, podającego wnikliwie analizę i charakterystykę faszystowskiej polityki Adenauera i jego kliki wobec miejscowego ruchu związkowego. Autor wskazuje na skutki prowadzonej w Niemczech zachodnich remilitaryzacji i podaje interesujące szczegóły zdradzieckiej polityki prawicowych przywódców związkowych.

Ostatni artykuł w tym dziale p. **L. Tiszina** pt. „**Klasa robotnicza Grecji prowadzi nadal walkę**”, opisuje sytuację w ruchu związkowym Grecji, który został rozdrobniony (Grecja liczy powyżej 2.000 związków zawodowych). Mimo to klasa robotnicza prowadzi walkę o swe prawa, czego dowodem jest narastanie ruchu strajkowego.

Numer uzupełniają zawierające wiele ciekawego materiału informacyjnego działy „**Z zagranicznej prasy robotniczej**” i „**W organizacjach związkowych**”.

Treść numeru 1.

U progu nowego roku — **A. Fiszer**: Nieśmiertelne imię i dzieło — **A. Klugman**: Praca związkowa w państwowych gospodarstwach rolnych — **M. Tureniec**: Uwagi o pracy ORZZ w dziedzinie socjalno-ubezpieczeniowej — **L. Szczegodzińska**: Z zagadnień czytelnictwa — **F. Nowak**: Społeczna kontrola zaopatrzenia — orężem walki o wzrost dobrobytu pracujących — Radzieckie związki zawodowe realizują zakładowe umowy zbiorowe.

SZKOLENIE ZWIĄZKOWE:

M. Kusza: W walce o wyższy poziom pracy kulturalno-oświatowej — **W. Zychowicz**: Organizacja pracy asystenta w ośrodku szkoleniowym.

Konsultacja: O sposobach wynagradzania za pracę.

PRZEGLĄDY:

● Z doświadczeń radzieckich: XII Plenum Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych w ZSRR — Wiadomości różne ● Światowy ruch związkowy: **A. Kuźba**: Strajki robotników w Brazylii — Przegląd międzynarodowy ● Przegląd gospodarczy: **Dr A. Hansen**: Osiągnięcia współzawodnictwa w r. 1953 umocnimy i rozszerzymy w r. 1954 — **H. Popławski**: Ochrona pracy kobiet i młodocianych — Wiadomości różne — Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy ● Przegląd czasopism: Czasopisma związkowe — „**Sowietskije Profsojuzy**”.

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. 4/c. 5-B-10663.

NOWOŚCI WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

do nabycia w księgarniach „Domu Książki“

„Z DOŚWIADCZEŃ BIBLIOTEK ZWIĄZKOWYCH“	cena zł 2.80
Borys Gorbатов. „MŁDOŚĆ OJCÓW“	„ „ 3.50
W. G. Błażenow. „JAK USPRAWNILIŚMY PRZEBIEG PAROWOZU“	„ „ 2.80
T. Sapocłński. „WALKA O POSTĘP TECHNICZNY W PRZEMYSŁE CIĘŻKIM“	„ „ 2.80
„MECHANIZACJA W GÓRNICTWIE“	„ „ 2.80
„ZAKŁADOWE KOMISJE SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWE W PRZEDSIĘ- BIORSTWACH“	„ „ 3.50
A. Szczurzewski, L. Głowalski „PORADNIK DLA KOMISJI I DELEGATÓW SO- CJALNO-UBEZPIECZENIOWYCH“	„ „ 2.—
Herb Tank. „POŁUDNIK 49“	„ „ 5.—
H. Popławski. „PODSTAWY PRAWNE I ISTOTA SOCJALISTYCZNEJ DISCY- PLINY PRACY“	„ „ 0.—
J. Killan-Stanisławska. „TEATR LALEK“	„ „ 5.—
A. Fiedosiejewa. „OBNIŻAMY KOSZTY WŁASNE KAŻDEJ OPERACJI“	„ „ 2.—
W. J. Kuzniecow. „OSIĄGNIĘCIA ZSRR W DZIEDZINIE POSTĘPU TECHNICZ- NEGO“	„ „ 1.80
Louis Saffiant. „W OBRONIE PRAW ZWIĄZKOWYCH“	„ „ 5.—
Jan Dalewski. „O WYNAGRADZANIU RACJONALIZATORÓW“	„ „ 3.20
J. Rychlewski. „ZWIASTUNY“	„ „ 6.—
A. Zandarowa. „OD NOWEGO KU NOWEMU“	„ „ 1.—
F. Potasznikow, D. Jermakow. „KONTROLA RADY ZAKŁADOWEJ (MIEJSKO- WEJ) NAD BUDOWNICTWEM MIESZKANIOWYM“	„ „ 2.40
H. Warnke. „ZARYS HISTORII NIEMIECKIEGO RUCHU ZAWODOWEGO“	„ „ 5.25
„W WALCE O WOLNOŚĆ“ tom I zbioru jednoaktówek	„ „ 8.—
„W WALCE I PRACY“ tom II zbioru jednoaktówek	„ „ 8.—
O. Budrewicz, M. Holzman. „DROGA BERNARDA BUGDOŁA“	„ „ 6.—
H. Hajduk. „WALKA Z MARNOTRAWSTWEM W BUDOWNICTWIE“	„ „ 2.—
W. Kolesow. „NÓŻ KOLESOWA“	„ „ 4.—
A. Czutklich. „SIŁA KOLEKTYWU“	„ „ 5.10
N. Kołupajew. „SIŁA PRZYKŁADU“	„ „ 3.50
T. Sapocłński. „TRZEBA PODNOŚĆ KWALIFIKACJE ZAŁÓG“	„ „ 3.50
L. Szczegodzińska. „KLUB FABRYCZNY HUTY „BATORY“	„ „ 3.—
J. Dyjeclński. „O PEŁNE WYKORZYSTANIE MOCY PRODUKCYJNEJ“	„ „ 2.50

W najbliższym czasie ukazać się w sprzedaży:

St. Kamieński. „SPAWANIE I CIĘCIE GAZOWE“ cena zł 3.—

Broszura omawia wszechstronnie zasady spawania i cięcia gazowego, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy spawacza.

Cz. Puzyna. „BEZPIECZNA OBSŁUGA CIĄGNIKA“ cena zł 9.—

Broszura, mająca duże znaczenie praktyczne dla traktorzystów i personelu POM, GOM i Spółdz. Ośrodków Maszynowych, omawia zasady bezpieczeństwa pracy przy obsłudze ciągników i poruszanych przez nie maszyn rolniczych.

J. Skowrońska-Feldmanowa. „TEATR CIENI W ŚWIETLICY“ ceną zł 12.—

Podręcznik uczący, jak najprostszymi środkami można urządzić „teatr cieni“ w każdej świetlicy miejskiej i wiejskiej.

J. Przeworska. „STROJE LUDOWE“ cena zł 9.—

Podręcznik, przeznaczony dla amatorskich zespołów tanecznych i chóralskich. Podaje opis, historię i rysunek strojów ludowych polskich, współczesnych i historycznych. Piękna wielobarwna okładka, wiele ilustracji w tekście.

**St. Kamieński. „PRACA FORMIERZA, RDZENIARZA I PALACZA W SUSZAR-
NI W PRZEMYSŁE ODLEWNICZYM“** cena zł 3.40

Praca, wydana na zlecenie Centralnego Inst. Ochrony Pracy, zaznajamia pracowników odlewni z prawidłami bezpiecznej pracy przy formowaniu i wykonywaniu rdzeni, suszeniu form i rdzeni oraz zalewaniu ich płynnym metalem.

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIĄZKOWE

