

PRZEGŁAD ZWIĄZKOWY



nr 2

Luty



1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

NOWOŚCI WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

do nabycia w księgarniach „Domu Książki”

„Z DOŚWIADCZEŃ BIBLIOTEK ZWIĄZKOWYCH”	cena zł 2.80
Sorys Gorbatow. „MŁODOŚĆ OJCÓW”	„ 3.50
W. G. Błażenow. „JAK USPRAWNILIŚMY PRZEBIEG PAROWOZU”	„ 2.80
T. Sapociński. „WALKA O POSTĘP TECHNICZNY W PRZEMYSŁE CIĘŻKIM”	„ 2.80
„MECHANIZACJA W GÓRNICTWIE”	„ 2.80
„ZAKŁADOWE KOMISJE SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWE W PRZEDSIĘBIORSTWACH”	„ 3.50
A. Szczurzewski, L. Głowalski. „PORADNIK DLA KOMISJI I DELEGATÓW SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWYCH”	„ 2.—
Herb Tank. „POLUDNIK 49”	„ 5
H. Popławski. „PODSTAWY PRAWNE I ISTOTA SOCJALISTYCZNEJ DISCYPLINY PRACY”	„ 9.—
J. Killan-Stanisławska. „TEATR LALEK”	„ 5.—
A. Fiedosiejewa. „OBNIŻAMY KOSZTY WŁASNE KAŻDEJ OPERACJI”	„ 2.—
W. J. Kuzniecowa. „OSIĄGNIĘCIA ZSRR W DZIEDZINIE POSTĘPU TECHNICZNEGO”	„ 1.80
Louis Saillant. „W OBRONIE PRAW ZWIĄZKOWYCH”	„ 5—
Jan Dalewski. „O WYNAGRADZANIU RACJONALIZATORÓW”	„ 3.20
J. Rychlewski. „ZWIASTUNY”	„ 6.—
A. Żandarowa. „OD NOWEGO KU NOWEMU”	„ 1—
F. Potasznikow, D. Jermakow. „KONTROLA RADY ZAKŁADOWEJ (MIEJSKOWEJ) 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 O PRACĘ” tom II zbioru jednoaktówek	„ 8.—
O. Budrewicz, M. Holzman. „DROGA BERNARDA BUGDOŁA”	„ 8.—
H. Hajduk. „WALKA Z MARNOTRAWSTWEM W BUDOWNICTWIE”	„ 2.—
W. Kolesow. „NÓZ KOLESOWA”	„ 4.—
A. Czutkich. „SIŁA KOLEKTYWU”	„ 5.10
N. Kolupajew. „SIŁA PRZYKŁADU”	„ 3.50
T. Sapociński. „TRZEBA PODNOŚĆ KWALIFIKACJE ZAŁÓG”	„ 3.50
L. Szczegodzińska. „KLUB FABRYCZNY HUTY „BATORY”	„ 3.—
J. Dyjeciński. „O PEŁNE WYKORZYSTANIE MOCY PRODUKCYJNEJ”	„ 2.50

W najbliższym czasie ukazą 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 PGM, 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”** cena 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 chóralnych. Podaje opis historii i rysunek strojów ludowych polskich, współczesnych i historycznych. Piękna wielobarwna okładka, wiele ilustracji w tekście.
- St. Kamieński. „PRACA FORMIERZA, RDZENIARZA I PALACZA W SUSZARNI 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.

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 2

Warszawa, 20 lutego 1954 r.

ROK V



ZNAJDUJEMY się w okresie rewolucyjnych przemian, wytężonego budownictwa socjalizmu. Nasze życie społeczne, gospodarcze i kulturalne idzie szybko naprzód. Przed organizacjami związkowymi stoją coraz to nowe zadania, zadania trudne, wymagające stałego roszczenia i odświeżania wiadomości z dziedziny pracy związkowej.

Praca społeczna aktywisty związkowego, a zwłaszcza aktywisty zakładowej organizacji związkowej nie jest łatwa. Na aktywistę związkowego patrzy cała załoga; dziesiątki towarzyszy pracy zwracają się do niego codziennie, chcąc zasięgnąć porady w najżywotniejszych sprawach. A jeżeli jej nie znajdzie — tracą zaufanie do organizacji zawodowej.

Walczymy przeciwko biurokratyzmowi w aparacie wykonawczym związków zawodowych. Widzimy i łepimy takie jego objawy jak trzymanie się biurka, brak łączności z masami, prowadzenie pracy związkowej od akcji do akcji, uciekanie od zagadnień trudniejszych. Ale nie dostrzegamy głównej przyczyny tych objawów, jaką jest „urzędowanie” tylko z okólnikiem w ręku, bez zdawania sobie sprawy z politycznego sensu naszej pracy, bez uświadomienia sobie jej dalszych perspektyw.

Rzecz jasna, że nawet najlepiej prowadzony kurs szkoleniowy nie dostarczy aktywiście związkowemu wiadomości w takiej mierze, aby wystarczyły one we wszystkich przypadkach nasuwających się w codziennej praktyce.

Do dyspozycji aktywistów związkowych stoi jednak książka i czasopismo związkowe, obejmujące swym zasięgiem wszystkie dziedziny życia związkowego.

Organizacje związkowe otrzymują spore ilości broszur „Wydawnictwa Związkowego” omawiających poszczególne działy pracy. Dziennik „Głos Pracy” przynosi najaktualniejsze wiadomości, jest platformą wymiany doświadczeń. „Przegląd Związkowy”, „Świetlica”, „Przyjaciel przy pracy” i „Radiowęzeł” — każdy w swej dziedzinie — dostarczają co miesiąc niemal gotowych materiałów roboczych.

I co się dzieje z nimi? Oto kilka charakterystycznych przykładów.

Nietknięte broszury masowo zalegają szafy w biurach rad zakładowych. W Nadodrzańskich Zakładach Garbarskich „Przegląd Związkowy” ozdabia stoisko w domu kultury, ale przewodniczący rady zakładowej... nie wie o istnieniu tego pisma. Zarząd Okręgowy Zw. Zaw. Pracowników Kultury (!) w Rzeszowie nie prenumeruje „Świetlicy” — czasopisma kulturalno-oświatowego. To samo — okręg Zw. Zaw. Nauczycielstwa(!) w Rzeszowie. „Radiowęzeł”, rozdzielany przez instancje związkowe, dotarł do niektórych rad zakładowych — raz jeden, poczym utknął gdzieś po drodze.

Przykładów takich możnaby przytoczyć wiele. Świadczą one o niedocenianiu przez nasz aktyw wielkich korzyści płynących z czytania książek i czasopism związkowych.

Nikt nie może zarzucić aktywistom związkowym braku dobrej woli. Każdy wie, że pracują ofiarnie — obciążeni mnóstwem obowiązków społecznych. Powinni jednak uświadomić sobie, że książka i czasopismo właśnie ułatwią im pracę i że w publikacjach tych znajdują najlepszego doradcę i pomocnika.

Wskazania IX Plenum KC PZPR

— nasz program na codzień

IX

PLENUM KC naszej Partii postawiło przed klasą robotniczą i całym narodem naszym jasną i konkretną perspektywę podnoszenia stopy życiowej mas ludowych, w oparciu o nasze dotychczasowe osiągnięcia w dziedzinie uprzemysłowienia naszego kraju.

Partia postawiła problem podniesienia stopy życiowej mas pracujących, wskazując jednocześnie drogi, które prowadzą do realizacji tego zadania, jak wzrost produkcji rolnej, podnoszenie wydajności pracy, wzrost aktywności klasy robotniczej i całego narodu w walce o osiągnięcie wyższej stopy życiowej.

Te zadania stawiają szczególnie poważne wymagania przed związkami zawodowymi, jako najbardziej powszechną organizacją klasy robotniczej, organizacją, która z samego charakteru swych funkcji społecznych, powołana jest do tego, by troskę o człowieka pracy, troskę o podnoszenie stopy życiowej uważała za główny kierunek swej działalności.

*

Spróbujmy w świetle zadań IX Plenum KC Partii zanalizować nasze dotychczasowe metody i formy pracy, spróbujmy sobie odpowiedzieć na pytania: jak podnosić naszą działalność w dziedzinie troski o człowieka pracy, w dziedzinie zaspokajania wzrastających potrzeb materialnych, socjalnych i kulturalnych ludzi pracy — jak uczynić je głównym kierunkiem naszej codziennej pracy?

Klasa robotnicza odpowiedziała na tezy uchwalone przez IX Plenum KC Partii w dziedzinie podnoszenia stopy życiowej mas i na wieść o zwołaniu II Zjazdu Partii wzmocnionym wysiłkiem i szerszą niż dotąd falą zobowiązań, która objęła około 90% całej klasy robotniczej. Przewodząca rola klasy robotniczej w naszym narodzie znalazła wyraz w tym, że w ślad za nią poszły szerokie rzesze inteligencji twórczej, poszła wieść spółdzielcza i setki tysięcy chłopów indywidualnych.

Dzięki temu współzawodnictwu, dzięki tej aktywności i ofiarności klasy robotniczej, plan za r. 1953 został wykonany z nadwyżką w podstawowych gałęziach naszej gospodarki narodowej oraz w przemyśle w całości. Dzięki realizacji podejmowanych zobowiązań, kraj nasz otrzymał wiele dodatkowej produkcji — wiele tysięcy ton węgla, stali, wiele milionów metrów tkanin, odzieży, obuwia itp. Rozpoczęto wytwarzanie wielu nowych asortymentów towarów masowego spożycia i to często z niewykorzystanych w produkcji materiałów.

Nasza klasa robotnicza pokazała w praktyce, że rozumie, iż walka o podnoszenie stopy życiowej mas musi być wysiłkiem milionów, które swoimi dłońmi wykuwają lepszą przyszłość.

Zrozumiałe, że w tym wielkim wysiłku jest i niemały udział naszego aktywnego związkowego — naszych ogniw związkowych, rad zakładowych i grup związkowych i tego nie wolno nie doceniać.

Bardziej wnikliwa analiza przebiegu czynu przedzjazdowego odsłania również takie słabości, jak niedo-

statecznie żywa inicjatywa w upowszechnianiu przodujących metod pracy, jak tendencja do zastępowania inicjatywy i udziału szerokich mas — aktywnym zakładowym czy komisjami zwłaszcza na etapie podsumowywania zobowiązań i w dziedzinie kontroli, jak zbyt słaby udział inteligencji technicznej i dozoru średniego itp.

Nie jest jednak zadaniem tego artykułu analizowanie przebiegu współzawodnictwa przedzjazdowego. Chodzi tylko o zaznaczenie, że bohaterami wysiłku klasy robotniczej w walce o wzrost produkcji, a więc o wzrost materialnej bazy dla podnoszenia poziomu życiowego mas, szczególnie nas zobowiązuje do wnikliwej analizy całej naszej pracy w dziedzinie zabezpieczenia materialnych, socjalnych i kulturalnych potrzeb klasy robotniczej i do wyciągania odpowiednich wniosków praktycznych.

*

Co charakteryzuje naszą działalność w dziedzinie zaspokajania wzrastających potrzeb materialnych, socjalnych i kulturalnych klasy robotniczej?

Czy można powiedzieć, że nasze ogniwa związkowe nie omawiają tych spraw, że w referatach czy na zebraniach nie słyszy się słowa „troska o człowieka pracy”? Nie. Nie można tego powiedzieć. Takie twierdzenie jako uogólnienie byłoby niesłuszne i krzywdzące. Niewątpliwie w porównaniu z latami ubiegłymi, kiedy wypowiedź robotnika w sprawie jego bolączek uważana była za „biadolenie”, za obniżanie poziomu dyskusji — został zrobiony pewien postęp.

Ale postęp — niestety — bardzo niewielki, niewspółmierny do potrzeb klasy robotniczej i możliwości ruchu zawodowego. Stawianie bowiem zagadnień „troski” nosi po dziś dzień przeważnie charakter deklaracyjny, ogólnikowy, a w najlepszym wypadku — tam gdzie towarzysze bardziej przejęli się tym zagadnieniem — charakter dorywczy, niesystematyczny załatwiania pewnych spraw w oderwaniu od całości zagadnień, bez rozpracowywania konkretnych planów.

Chałupnictwo naszych metod pracy szczególnie jaszkrawo wystąpiło w końcu ub. roku, kiedy to Sekretariat CRZZ postanowił zanalizować realizację planów w dziedzinie usług i budownictwa socjalnego za r. 1953 oraz plany na rok bieżący. Okazało się, że większość zarządów głównych nic, lub prawie nic, w tej dziedzinie nie potrafiła powiedzieć. Dla analizy musieliśmy sięgnąć do cyfr resortów, acz niepełnych, tym niemniej jednak wskazujących na to, że pracę w tej dziedzinie należy oprzeć o plan inwestycji i usług, zarówno w skali resortu, zarządu głównego, jak i w skali zakładu — rady zakładowej.

O czym mówią nam dostarczone przez resorty dane o wykonaniu usług w r. 1953 i projektowane plany na rok bieżący?

W roku ubiegłym w dziedzinie opieki nad dzieckiem przekroczyliśmy zaprojektowane plany w trzech dziedzinach — w wykorzystaniu świetlic dziecięcych, kolonii i półkolonii, natomiast nie wykorzystano w dziedzinie żłobków i przedszkoli. Plan finansowy na rok 1954

w pionie zakładowym, a więc w pionie, za który szczególnie odpowiedzialność ponoszą związki zawodowe, przewiduje wzrost nakładów o 11,5% (łącznie z prawen-toriami i domami zdrowia dla dzieci oraz akcją prowadzoną przez rady narodowe).

Jak widzimy, istnieje plan zarówno ogólnokrajowy jak i w poszczególnych resortach, plan który był opracowany, niestety, najczęściej bez udziału odpowiednich związków branżowych, a — co jest szczególnie ważne — bez wniosków z dolnych ogniw związkowych i niewiadomo czy w dostatecznej mierze odzwierciedla potrzeby i bolączki mas oraz możliwości poszczególnych ogniw.

Nie jest jasne np. dlaczego w zakresie półkolonii przewidujemy spadek w stosunku do planu roku ubiegłego, mimo że plan w ub. r. został przekroczony o przeszło 4%. Niewątpliwie kolonie są lepszą formą, ale na obecnym etapie nie stać nas na zaspokajanie wszystkich potrzeb przy pomocy kolonii, więc dlaczego sztucznie hamować równoległy rozwój mniej kosztownej formy — półkolonii?

Nie uzyskaliśmy na to odpowiedzi od naszych ogniw związkowych, a jest nie do pomyślenia, by nasz zakładowy aktyw socjalny, a zwłaszcza matki posyłające dzieci na półkolonie nie miały swego stanowiska w tej dziedzinie.

Albo problem świetlic dziecięcych. W ub. r. przekroczono wykorzystanie świetlic o blisko 6%. Plan na rok bieżący przewiduje co prawda dalszy wzrost, ale czy dostateczny? Wydaje się, że ten problem nie w pełni stanął przed poważną częścią naszych ogniw związkowych, a jest on ściśle powiązany z produktywizacją kobiet.

Na czym polega waga tego zagadnienia? Na tym, że dziecko w przedszkolu, przebywa pod opieką wychowawców do 9 godzin, a w pierwszej klasie szkoły podstawowej 2—3 godzin. Roztaczanie opieki nad dzieckiem, zwłaszcza z klas niższych, po zakończeniu nauki w szkole tak, aby matka mogła spokojnie pracować i wiedzieć, że w tym czasie jej dziecko znajduje się pod troskliwą opieką wychowawczą — jest dla nas pilną sprawą.

A jaka jest praktyka?

Zaledwie 30 do 40% dzieci kobiet pracujących korzysta ze świetlic dziecięcych. Do tego świetlica, wskutek braku dostatecznej opieki nad nią, często nie spełnia swego zadania. Wydaje się, że przy większym zainteresowaniu się tym problemem istnieje możliwość na bazie naszych domów kultury, klubów przyfabrycznych, nawet pewnej części świetlic, (w czasie gdy starsi tam się nie zbierają) zwiększyć sieć świetlic dziecięcych, pod warunkiem, że opieka nad świetlicą dziecięcą wejdzie w system naszej pracy.

Znacznie gorzej jeszcze przedstawia się nasz udział w drugiej dziedzinie — w dopilnowaniu wykonania inwestycji socjalnych. Plan na r. 1954 przewiduje budowę 114 nowych żłobków i 106 przedszkoli. Nie jesteśmy w stanie dokonać pełnego porównania z ub. rokiem, bo już nie tylko zarządy główne ale i nie wszystkie resorty posiadają ostateczne dane. Wystarczy jednak sięgnąć do danych najważniejszego inwestora, jakim jest ZOR, by zrozumieć wagę tego zagadnienia. W r. 1953 ZOR miał zaplanowane 47 żłobków i 44 przedszkoli, a na 1 listopada ub. r. wykonał 14 żłobków i 17 przedszkoli.

Nie wiemy ile ZOR wykonał w grudniu, plan zapewne też nie został wypełniony. Wykonanie zaledwie 30%

planu żłobków i 40% przedszkoli na 1 listopada — to fakt wielomówiący. Pomijam sprawę samego ZOR-u i naszego Związku Pracowników Budowlanych, który nie interesował się sprawą budownictwa socjalnego — ale czy jakieś ogniwo związkowe alarmowało w tej dziedzinie, czy zainteresowało się tym, jak postępuje budownictwo żłobka czy przedszkola, przewidzianego dla danego zakładu pracy. Zapewne zainteresowane matki niejednokrotnie przychodziły i interweniowały, może jakaś komisja socjalno-ubezpieczeniowa czy rada zakładowa stawiała ten problem. Faktem jest, że do nas w CRZZ i zapewne do zarządów głównych ta sprawa nie dotarła.

Sądzę, że analiza planowania usług i inwestycji w dziedzinie opieki nad dzieckiem uprzytomni nam wszystkim nasze wielkie zaniedbania w tej dziedzinie, chałupnictwo naszych metod pracy, brak planu i systematycznego wysiłku o realizację planu, brak konkretności w pracy.

Czyż tak jest jedynie w dziedzinie opieki nad dzieckiem? Nie — na odwrót — w tej dziedzinie jest może lepiej niż w niektórych innych dziedzinach.

ORZZ we Wrocławiu próbowała w ub. roku zająć się bardziej konkretnie problemem remontu mieszkań, problemem tak istotnym dla setek tysięcy rodzin robotniczych. Okazało się, że to istna dżungla; brak dokumentacji, sporządzanie jej „na oko“, nieład organizacyjny — wszystko to spowodowało, że ORZZ — Wrocław ugięła się pod trudnościami i nie zdołała sprawy tej ruszyć naprzód.

A wykorzystanie funduszy w dziedzinie BHP, a nawet funduszu zakładowego?

Nasze zaniedbania w dziedzinie opieki nad dzieckiem, bardziej szczegółowo przeanalizowane w tym artykule, nie są wyjątkiem, a odsłaniają w całej pełni wadliwy styl naszej pracy w całej dziedzinie troski o człowieka pracy. Odnosi się to w równej mierze do problemu bezpieczeństwa i ochrony pracy, który wysunął się na czoło innych spraw, zwłaszcza po uchwale Prezydium Rządu i Sekretariatu CRZZ, jak i problemowi opieki zdrowotnej nad robotnikiem i pracy naszych ambulatoriów, do problemu remontu mieszkań, do pracy naszych oddziałów zaopatrzenia robotniczego itp.

W całej tej naszej pracy brak jest szerszego oddechu i jasnych perspektyw — brak znajomości planów i stopnia ich realizacji, a więc kontroli, brak analizy celowości tych lub innych form pracy, brak co najważniejsze, dostatecznej więzi z masami właśnie w tej dziedzinie.

Często twierdzimy i słusznie, że jest za mało zobowiązań z tego zakresu podczas kampanii podejmowania zobowiązań. Jest ich za mało, bo nie sięgamy do głównych źródeł tego zjawiska — do realizacji planów i na codzień nimi się nie zajmujemy.

Po przeczytaniu powyższego, może towarzyszą nam nasu-nąć się pewna zasadnicza wątpliwość. Artykuł mówił dotychczas o tym, co trzeba robić, ale nie odpowiada na pytanie jak to zrobić. Czy stać nas przy tak szczupłych etatach na zajęcie się wszystkimi planami — a pamiętać i śledzić trzeba za wszystkimi — czy stać nas na to, by rzeczywiście być w kursie wszystkich zagadnień, zwłaszcza, że poruszona tu dziedzina nie wyczerpuje działalności naszych ogniw związkowych.

Wydaje się, że nasuwająca się wątpliwość jest uzasadniona, ale tylko pozornie słuszna. Dochodzimy bowiem do drugiego ważnego problemu, problemu węzłowego — metod naszej pracy.

Co jest charakterystyczne dla naszych dotychczasowych metod pracy? Wydaje się, że można stosowane formy pracy sprowadzić zgrubsza do trzech:

1. posiedzenia instancji i wąskie zebrania aktywu,
2. interwencje,
3. zebrania ogólne zwłaszcza sprawozdawczo-wyborcze.

Wyjątek stanowi współzawodnictwo, gdzie w grę wchodzi zebrania grup związkowych, na których podejmuje się zobowiązania, a już rzadziej wnioski w sprawie oceny współzawodnictwa.

Posiedzenia instancji, o ile odbywają się systematycznie, są ważną formą kolektywnego kierownictwa. Opracowują formy i metody pracy, analizują przebieg współzawodnictwa, dokonują oceny. Narady z aktywem są istotne pod kątem mobilizacji tego aktywu, określenia jego zadań.

Interwencje zajmują i winny zajmować poważne miejsce w pracy wszystkich naszych instancji i ogniw związkowych. Każda sprawa, która wpływa winna być doprowadzona do końca, a robotnik winien otrzymać odpowiedź.

Ale ani posiedzenia instancji ani wąskie narady z aktywem ani interwencje — mimo ich wagi — nie są celem samym w sobie.

Najistotniejsze w pracy związków zawodowych — to więc z masami, aktywizowanie mas, przekonanie mas o słuszności posunięć władz i mobilizowanie ich do realizacji zadań, bo twórcami dziejów są miliony.

Tego nie dokonuje się tylko przy pomocy omawianych form, formy te służą i winny być podporządkowane najważniejszemu — powiązaniu z masami i aktywizacji mas.

A właśnie praca w tej dziedzinie jest stanowczo niewystarczająca, powiedziałbym więcej, brak dostatecznej jasności, co należy w tej dziedzinie zdziałać.

Czy nie prowadzimy systematycznie wyborów do ogniw związkowych? Mimo braków i często formalizmu, raczej posuwamy się naprzód. Ale czy to wystarczy? Czy nasza praca z masami może się ograniczać do kampanii sprawozdawczo-wyborczej. Niewątpliwie oprócz zebrania sprawozdawczo-wyborczego organizujemy pewną ilość odczytów, bardzo niewystarczającą, organizujemy więcej pokazów zespołów itp. To słuszne, ale to o wiele za mało do potrzeb etapu, na którym jesteśmy.

Zacieśniać więc z masami, aktywizować masy, podnosić na wyższy poziom pracę masowo-polityczną można wówczas, gdy śmiało stawia się przed załogą wszystkie problemy, gdy omawia się ich znaczenie, gdy poprzez krytykę dopuszcza się załogę do udziału w decydowaniu o sprawach.

Sięgnijmy do przykładu, a wówczas lepiej wyjaśnimy istotę zagadnienia.

Wspomnieliśmy o funduszu zakładowym. Fundusz zakładowy pomyślany był przez naszą partię i rząd jako potężny środek mobilizacji załóg do wykonywania planów i to w asortymentach, do obniżenia kosztów własnych.

Czy spełnia swoje zadanie? Na ogół raczej nie. Ale dlaczego?

Dlatego, że załoga często nie wie w ogóle o tym, że uzyskała fundusz zakładowy, a już wcale nie wie na co przeznaczono 50% funduszy, przewidzianych dla polep-

szenia warunków socjalnych czy kulturalnych załóg. A nie wie, bo o przeznaczeniu funduszy decyduje wąskie grono ludzi, często dyrektor przy udziale sekretarza podstawowej organizacji partyjnej i przewodniczącego rady zakładowej. Wynik jest taki, że wiele jest funduszy niewykorzystanych, nagromadzonych przez kilka lat, o czym załoga nie wie.

A co stoi na przeszkodzie, by po uzyskaniu funduszu zakładowego zwołać w tej sprawie zebranie, przedstawić załodze, że w wyniku jej ofiarnej pracy uzyskano taki fundusz i że kierownictwo proponuje 50% przekazać na takie a takie cele załogi.

Niewątpliwie przedstawiony cel może się spotkać z krytyką, mogą wyniknąć nowe propozycje — kto wie czy nie słuszniejsze.

Myślę, że nie mamy potrzeby uciekać przed krytyką, a naodwrot, w ogniu tej krytyki bardziej celowo ustalanoby wydatkowanie funduszu.

Co zyskujemy przez taką formę pracy?

Zyskujemy oddolną kontrolę mas, rozwijanie krytyki — a najważniejsze — współudział załogi w decydowaniu o sprawach dotyczących się jej bytu. A to jest bardzo wiele. Zyskujemy i to, że przy omawianiu funduszu zakładowego wyjaśniamy udział w budownictwie, politykę rządu itp., podnosimy poziom załogi, rozszerzamy jej horyzont.

Czy są może obiektywne trudności, dla których nie można byłoby omawiać funduszu zakładowego na zebraniu załogi? Mnie się wydaje, że nie ma żadnych. Wydaje mi się również, że na takie zebranie przyjdzie nie mało ludzi, że przyjdą nawet tacy, którzy często nie przychodzą, gdyż sprawy te bezpośrednio ich obchodzą. Przecież pieniądze z funduszu zakładowego niekoniecznie muszą iść na radiofonizację ale i na remont mieszkań, i na rozszerzenie żłobka, i na urządzenie świetlicy itp.

Czy fundusz zakładowy jest wyjątkiem? Nie.

To samo odnosi się do pracy stołówki. Gdyby kierownik OZR składał sprawozdanie ze swej pracy przed załogą albo nawet tylko przed korzystającymi ze stołówki, to wygląd i praca stołówki byłaby zapewne lepsza.

Podobnie ma się sprawa z ambulatorium fabrycznym, pracą żłobka itp.

Wydaje się, że wówczas nie mielibyśmy niewykorzystanych funduszy socjalnych, czy też funduszy bezpieczeństwa i ochrony pracy.

A główne jest to, że załoga byłaby w kursie zagadnień, brałaby udział w decydowaniu, byłaby kontrola oddolna i większa odpowiedzialność każdego człowieka za powierzone sobie zadania.

To samo odnosi się do sprawozdań dyrekcji przed załogą, zgodnie zresztą z dekretem o radach zakładowych, który nas wszystkich obowiązuje, odnosi się do inżyniera głównego odpowiedzialnego za stan BHP, do rady zakładowej itp.

Wydaje się, że tak pojęta praca jest realizacją postulatów: „związki są szkołą rządzenia”.

✱

Artykuł ten nie rości sobie pretensji ani do wyczerpania tematu, ani do znalezienia recepty na wszystkie bóle łączki. Jest próbą uchwycenia niektórych węzłowych problemów, wynikających z uchwał IX Plenum KC Partii. Było by pożądane, by towarzysze zabrali głos w tej sprawie, a wtedy niewątpliwie pogłębimy i usprawnimy naszą pracę.

Klasa robotnicza swojej partii

DECYZJA Komitetu Centralnego PZPR o zwołaniu II Zjazdu stała się źródłem gorącego entuzjazmu mas pracujących, które zapragnęły czynem wyrazić swe uczucia dla partii — przewodniczki naszego narodu.

Narada aktywu czołowych zakładów w Hali Mirowskiej w Warszawie dała początek czynowi przedzjazdowemu. Przewodzące zakłady przemysłu, rolnictwa i handlu wezwały masy pracujące całego kraju do rozwijania socjalistycznego współzawodnictwa pracy dla uczczenia II Zjazdu.

Wezwanie z Hali Mirowskiej w błyskawicznym tempie obiegło cały kraj. Tysiące robotników, techników i inżynierów, lekarzy i nauczycieli, prostych ludzi i naukowców, robotników rolnych w PGR, POM-ach i spółdzielniach produkcyjnych stanęły do czynu przedzjazdowego.

Czyn przedzjazdowy szybko nabrał charakteru ogólnonarodowego. Już do dnia 24 grudnia ub. r. objął 90% zakładów w przemyśle oraz 80% ogółu zatrudnionych. Zobowiązania podjęło 95% pracowników grupy produkcyjnej. W przemysłach takich jak górnictwo i hutnictwo wszystkie załogi w pełnym składzie podjęły zobowiązania. W rolnictwie zobowiązania przedzjazdowe podjęło 212 tysięcy pracowników państwowych gospodarstw rolnych.

Rzeczowość i konkretność zobowiązań na cześć II Zjazdu Partii

Uchwały IX Plenum, ogłoszenie też przedzjazdowych i dyskusja — wszystko to poważnie wpłynęło na wzmoczenie aktywności społecznej mas pracujących, co znalazło swój wyraz między innymi w tym, że załogi podejmowały zobowiązania przy znacznie głębszym uświadomieniu sobie ich politycznego znaczenia. Podjęmowane zobowiązania miały charakter więcej niż kiedykolwiek rzeczowy i konkretny. Dlatego też w skutkach ekonomicznych przyniosły one gospodarce narodowej większe niż dotychczas ponadplanowe ilości produkcji, jak również poważnie wpłynęły na poprawę organizacji pracy, ochrony pracy oraz poprawę warunków kulturalno-oświatowych, socjalnych i bytowych mas pracujących.

Przemysł węglowy do dnia 4 stycznia 1954 r. wyprodukował dodatkowo na cześć II Zjazdu 61 526 ton węgla. Hutnicy do dnia 31 grudnia 53 r. wyprodukowali dodatkowo 16 703 ton stali, surówki — 14 233 ton, wyrobów walcowanych — 12 997 ton. Przemysł włókienniczy do dnia 5 stycznia br. wykonał 103% zobowiązania w zakresie tkanin surowych i wykończonych (wełny, jedwabiu bawełny), 93% — pończoch, 132,7% — artykułów dziewiarskich (swetrów, rękawiczek itp.). Przemysł spożywczy wyprodukował dodatkowe ilości wyrobów mięsnych, cukierniczych, mleczarskich itp.

Przemysł terenowy, wykonując swoje zobowiązania, dostarczył między innymi 1 300 maszyn do szycia.

PGR-y dały ponad plan 70 000 litrów mleka oraz 40 000 tuczników.

W szeregu zakładów pracy dzięki polepszeniu pracy oddziału zaopatrzenia robotniczego obniżono cenę obiadu abonamentowego z 4,55 na 4,05 zł., w dziale szewskim obniżono cenę usług o 10%. W cegielni „Boryszew” w pow. Sochaczew wyremontowano świetlicę dziecięcą, dwie izby mieszkalne oraz wybudowano piec do pieczenia chleba. Dział inwestycji Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego w Mielcu zobowiązał się m.in. urządzić plac przed żłobkiem i przedszkolem do 15 stycznia 1954 r., zainstalować maszynę pralniczą z doprowadzeniem ciepłej wody, wykonać trzon kuchenny z kotłem do gotowania bielizny oraz zainstalować prowizoryczną suszarkę itp.

W celu jak najszybszego i jak najlepszego wykonania podjętych zobowiązań wielu przodujących robotników wystąpiło z nowymi inicjatywami. W okresie podejmowania i realizacji zobowiązań pojawiły się nowe inicjatywy i formy współzawodnictwa.

Oto niektóre z nich:

W przemyśle górnym nową formę współzawodnictwa zainicjował przodujący górnik — poseł na Sejm PRL towarzysz Szczepan Błaut, wzywając do szlachetnej rywalizacji czołowych górników przemysłu węglowego, ci zaś następnych. W przemyśle hutniczym tę formę zainicjował przodujący wytapiacz — towarzysz Karol Waduła, poseł na Sejm PRL. W krakowskich Zakładach Wytwórczych Materiałów Elektrotechnicznych towarzysz Franciszek Klaja rzucił hasło „Oszczędzajmy na każdej operacji przez cały cykl produkcyjny” — mając na celu oszczędzenie i polepszenie jakości wyrobów. Kierownik budowy Nr 33 Zjednoczenia Budownictwa Miejskiego w Stalowej Woli — towarzysz Kaniewski zwrócił się z apelem współzawodnictwa do wszystkich kierowników budów o osiągnięcie pełnego uzupełnienia robót w drodze opracowania właściwej organizacji budowy, zapewnienia rytmicznego zaopatrywania budowy w potrzebne materiały. Towarzysz Jendak ze Zjednoczenia Budownictwa Miejskiego Gdańsk rzucił hasło „Ja nie zmarnuję ani jednej cegły”. Towarzysz Czyż z „M-5” we Wrocławiu — rzucił hasło: „Sam produkuję — sam kontroluję”. Stosownie do zainicjowanego przez niego współzawodnictwa robotnik, który uzyskuje stale produkcję wysokiej jakości, ma przyznane prawo do znakowania jej własnym stemplem. Zakłady Obuwia w Otmęcie rzuciły hasło: „Produkujemy takie obuwie, w którym sami chcemy chodzić”. Towarzysz Stefan Lorenc — brygadzysta murarski z Nowej Huty rzucił wezwanie do walki o tytuł brygady wysokiej jakości. Tytuł ten będzie otrzymywała brygada wykonująca stale ponad 200% normy i sprawdzająca co 10 dni wykonanie robót. W Pabianickich Zakładach Przemysłu Bawełnianego zainicjowana została forma zobowiązania: „Nasz wydział przodujący w zakładzie”. W zakładach im. J. Stalina w oddziale „B” podjęto inicjatywę pod hasłem: „W naszym oddziale wszyscy pracują przodującymi metodami pracy”.

W rolnictwie brygadziści oborowy w PGR — Przyborówka powiat Szamotuły — towarzyszył Stefan Kapłon zobowiązał się stosować szerzej niż dotychczas indywidualne żywienie bydła, polegające na tym, że krowy dojne otrzymują więcej paszy treściwej, a jałówki więcej pasz zawierających dużo witamin.

W przemyśle hutniczym zainicjowano współzawodnictwo międzyzakładowe o obniżkę kosztów własnych — w którym współzawodniczą 24 huty.

Towarzysze: Saj, Sygdziak, Morawski i Górecki wezwali wszystkich pracujących do współzawodnictwa o wyższą jakość, trwałość i estetykę produkcji.

W wyniku realizacji zobowiązań systematycznie wzrasta liczba pracowników stosujących przodujące metody pracy i inicjatywy pracownicze. W przemyśle maszynowym już w pierwszym okresie liczba ta wzrosła o 12 tysięcy pracowników, w przemyśle odzieżowo-skórzanym o 35 tysięcy, włókienniczym o 64 tysiące itd. Szczególnie rozwinęto stosowanie metod Zandarowej, Korałnikowej, Kowalowa, Kolesowa i Saja.

Rozwój przodujących metod pracy i inicjatyw pracowniczych wpłynął bardzo pozytywnie na realizację podjętych zobowiązań a tym samym na wykonanie i przekroczenie planów produkcyjnych miesięcznych i rocznego. I tak: przemysł hutniczy wykonał plan grudnia 1953 w 108,7%, a plan roczny w 106,2%, górnicy według wartości — 104,9%, plan grudniowy, a roczny — w 102,4%. Przemysł maszynowy za grudzień — 113,5%, a roczny w 113,5%, przemysł włókienniczy plan miesiąca grudnia wykonał w 104,9%, a spożywczy — w 103,4%.

Osiągnięcia te są rezultatem niewątpliwie lepszej pracy polityczno - wychowawczej wśród załóg, lepszego niż dotychczas kierowania rozwijającym się współzawodnictwem, lepszego ujęcia organizacyjnego współzawodnictwa przez ogniwa związkowe.

Nie uniknęliśmy błędów

Szybki rozwój współzawodnictwa przedzjazdowego, entuzjastyczne podejmowanie i często przedterminowe wykonywanie podjętych zobowiązań wymagały od aktywu związkowego dużej operatywności i należytego kierowania.

Nie zawsze jednak stanęliśmy na wysokości zadania. Przy podejmowaniu zobowiązań niedostatecznie rozwijano takie formy współzawodnictwa jak podpisywanie umów między robotnikami, zespołami i całymi załogami o najlepsze wyniki produkcyjne.

Zdarzały się jeszcze zobowiązania o charakterze deklaracyjnym, ogólnikowym, bez wskazania sposobów realizacji podjętego zobowiązania. Np. w Kujawskich Zakładach Kawy Zbożowej i Środków Odżywczych zobowiązano się: „Przyjmować i wydawać na produkcję surowiec odpowiadający warunkom technicznym, przestrzegać ustalonej receptury w wyrobach gotowych, przestrzegać zawartości wagowej i estetycznego wyglądu opakowania“. Nie wskazano natomiast jakimi metodami będzie zakład pracować, by osiągnąć lepsze wyniki produkcyjne, nie skonkretyzowano również zadań.

W PGR — Rakoniewice (Poznań) załoga zobowiązała się — „pracować lepiej i wydajniej, aby wykonać zadania planowe w 1953“.

Zdarzały się również zobowiązania nie gwarantujące rytmicznego wykonania i przekraczania planów pro-

dukcyjnych, idące po linii wykonania zadań często nie związanych z tymi zaleceniami, jakie poszczególne grupy pracownicze powinny przed sobą postawić. Np. w Zakładach Sprzętu Motoryzacyjnego w Radomiu personel inżyniersko - techniczny ograniczył się do zobowiązania wyładunku blachy z wagonów. Pracownicy „Spółnoty Pracy“ w Przemysłu zobowiązała się nie brać diet za podróże służbowe i w ten sposób zaoszczędzić 7 000 zł. Zobowiązanie to jest sprzeczne z istotą współzawodnictwa.

W Bydgoskich Zakładach Obuwia zobowiązano się: „Zbrakowane obuwie przerobić na paski do zegarków“. Wprawdzie do realizacji tego zobowiązania nie doszło, gdyż Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego do tego nie dopuścił, lecz przykład ten świadczy, że były przypadki zobowiązań nie przeanalizowanych co do ich celowości i rzeczywistości.

W szeregu zakładów poprzestano jedynie na zobowiązaniach produkcyjnych. Tak na przykład w Warszawskich Zakładach Papierniczych nie wzięto pod uwagę zobowiązań z zakresu ochrony pracy i potrzeb socjalno-bytowych, mimo, że sprawy te przedstawiają się tam nie najlepiej.

Niedostatecznie też uwzględniono w zobowiązaniach szeregu zakładów pracy zadania wynikające z sojuszu robotniczo-chłopskiego, a zwłaszcza obejmowania opieki nad PGR-ami, POM-ami, spółdzielniami produkcyjnymi w zakresie pomocy dla chłopów gospodarujących indywidualnie.

Są też przypadki, że podjęto zobowiązania, rzucono hasła, lecz nie zabezpieczono organizacyjnie realizacji zobowiązania, nie przemyślano dróg osiągnięcia celu. Nie pomyślano o sprawnym upowszechnieniu nowych inicjatyw robotniczych, których tak wiele pojawiło się w przedzjazdowym ruchu współzawodnictwa.

Inicjatywy Wiktora Ridla majstra przemysłu włókienniczego: „Moja brygada pracuje bez przestojów 480 minut“, hasła Stanisława Fornalskiego z huty im. Nowotki w Ostrowcu — „Każdy robotnik zna i stosuje instrukcję technologiczną“, Legielskiego — „Wszystkie doświadczenia przekazuję młodym kadrom“ i wiele innych nie tylko nie przeniesiono na dalsze zakłady lecz nawet i w tym, gdzie powstały, nie rozpowszechniono dostatecznie.

Zarządy okręgowe i ORZZ — mimo pewnych osiągnięć — nie okazały dostatecznie szybko i operatywnie pomocy zakładowym ogniwom związkowym w podchwytywaniu i przenoszeniu przodujących metod pracy. Jest niedociągnięciem, że komisje współzawodnictwa i wynalazczości, kluby techniki i racjonalizacji, zakładowe koła NOT i administracje zakładów niedostatecznie współdziałały przy opracowywaniu kierunków podejmowania zobowiązań.

Ostatnio realizacja zobowiązań przedzjazdowych przebiega lepiej, między innymi dzięki temu, że administracja zakładów pracy wydatniej współdziała przy opracowywaniu kierunków zobowiązań i środków zabezpieczenia ich realizacji.

Nie wszędzie jednak potrafiono nawiązać należyłą współpracę z administracją. Mamy jeszcze takie przypadki, jak w zakładach gastronomicznych „Polonia“ w Warszawie, gdzie dyrektor oświadczył radzie zakładowej, że „zobowiązania są jej sprawą, więc niech sobie je robi“.

W Zakładach Mięsnych w Lublinie dyrekcja nie chciała udzielić pomocy w opracowaniu kierunków zobowiązań dla poszczególnych działów, obecny zaś przedstawiciel Ministerstwa, do którego rada zakładowa zwróciła się o pomoc, oświadczył, że „przybył do zakładu w innych sprawach i zobowiązaniami nie ma obowiązku się interesować”.

Brakiem też w realizacji zobowiązań przedzjazdowych jest słaba kontrola i niedostateczna ocena wyników ich wykonania. W wielu zakładach pracy ograniczono się do dokonywania kontroli zobowiązań przez tzw. „trójki” lub też referentów współzawodnictwa, zapominając o tym, że podstawowym ogniwem kontroli wypełniania zobowiązań jest grupa związkowa i że nic nie zastąpi systematycznej aktywności grupy związkowej w rozwijaniu współzawodnictwa.

Są nawet zakłady, w których i ta forma kontroli nie była prowadzona. Np. w szeregu PGR od chwili podjęcia zobowiązań, aż do 4 stycznia br. nie przeprowadzono żadnej kontroli. Dopiero w czasie od 4 do 8 stycznia aktyw związkowy wspólnie z administracją PGR dokonał „generalnej” kontroli i to ograniczając ją często tylko do stwierdzenia faktycznego stanu rzeczy i zebrania danych statystycznych.

Niedostatecznie wykorzystano narady wytwórcze zakładowe i oddziałowe, na których kierownictwo zakładu — obok analizy wykonania zobowiązań produkcyjnych — winno podawać stan realizacji zobowiązań w zakresie ochrony pracy, spraw socjalno-bytowych i kulturalno-oświatowych.

Nie potrafiono wykorzystać kampanii sprawozdawczo-wyborczej do rad zakładowych dla poglobienia przyjętych zobowiązań i usunięcia niedociągnięć.

Z analizy powyższej wynika, że nasze instytucje i ogniwa związkowe nie potrafiły wydobyć ze siebie tej inicjatywy i wysiłku, który był konieczny dla zapewnienia najlepszych warunków rozwoju wielkiej twórczej inicjatywy i aktywności mas pracujących.

Ujawnione błędy i niedociągnięcia w kierowaniu ruchem współzawodnictwa każą nam rozważyć głęboko dotychczasową naszą pracę organizacyjną i przedsięwziąć konieczne środki dla ich usunięcia.

Wykorzystajmy okres dzielący od II Zjazdu Partii

W związku z przesunięciem terminu II Zjazdu Partii, Sekretariat CRZZ wezwał wszystkie instancje i ogniwa związkowe do podsumowania przebiegu współzawodnictwa długofalowego i realizacji zobowiązań przedzjazdowych. Na podstawie analizy osiągnięć i braków należy dopomóc załogom w podejmowaniu nowych zobowiązań produkcyjnych dla uczczenia II Zjazdu Partii. Naczelnym hasłem w podejmowaniu tych zobowiązań powinno być: „Wykonamy plan I kwartału 1954 r. przed terminem”.

Przesunięcie terminu II Zjazdu wykorzystajmy dla wzbogacenia treści i form współzawodnictwa przedzjazdowego, dla dalszego rozwinięcia współzawodnictwa.

Zadaniem organizacji związkowych jest w szczególności:

— szeroko rozwijać zobowiązania dla podniesienia kwalifikacji robotników, zobowiązania w zakresie pomocy klasy robotniczej dla wsi, szerzej rozwijać szefostwo zakładów pracy nad PGR, POM, spółdzielniami produkcyjnymi i organizacjami chłopów pracujących indywidualnie;

— zwrócić szczególnie baczność uwagę na zobowiązania w zakresie poprawy jakości i zwiększenia oszczędności; w większym niż dotychczas stopniu wykorzystać wszystkie środki propagandowe dla upowszechnienia i popularyzowania wybitnych racjonalizatorów inicjujących nowe metody pracy.

Naszym zadaniem jest pamiętać, aby wskazania IX Plenum naszej partii konsekwentnie realizować, aby z zagadnieniami produkcyjnymi ściśle wiązać troskę o zaspokajanie potrzeb socjalnych załóg, o należyte warunki ich pracy.

Pamiętać powinniśmy w naszej codziennej pracy, że podstawowym prawem socjalizmu jest zapewnienie maksymalnego zaspokojenia stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb całego społeczeństwa w drodze nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej na bazie najwyższej techniki.

Naszym czołowym zadaniem jest zameldować w dniu II Zjazdu Partii, że plan I kwartału br. został wykonany przed terminem i że wskazania partii są przez nas konsekwentnie realizowane.



Zadania pracy kulturalno - oświatowej w realizacji wskazań IX Plenum Partii

ZWIĄZKOWA działalność kulturalno - oświatowa ma olbrzymie znaczenie dla mobilizacji szerokich mas pracujących naszego kraju do wzmocnienia ich inicjatywy i twórczego wysiłku w urzeczywistnianiu wskazań IX Plenum KC PZPR.

W ogólnonarodowej dyskusji nad tezami przedjazdowymi i w zorganizowaniu potężnego ruchu współzawodnictwa na powitanie II Zjazdu Partii niemalą rolę spełniają świetlice, kluby fabryczne i domy kultury. Są one ośrodkiem mobilizacji do wzmocnienia twórczego wysiłku produkcyjnego, miejscem kształtowania politycznej świadomości załóg i miejscem kulturalnego wypoczynku. Musimy jednak stwierdzić, że nasze placówki kulturalno-oświatowe w masie swej nie nadążają za szybkim tempem życia politycznego, nie zaspokajają potrzeb klasy robotniczej w dziedzinie kultury.

„Nasza działalność kulturalna nie obejmuje podstawowej masy robotników zwłaszcza w dużych zakładach pracy, nie jest ona jeszcze czynnikiem masowego wychowania społecznego i kulturalnego i orężem walki o plan” — stwierdził przewodniczący CRZZ — towarzysz Wiktor Kłosiewicz w referacie na XII Plenum CRZZ.

Słowa te odnoszą się zwłaszcza do pracy świetlic i klubów fabrycznych, które zwiększają swoją działalność w okresie wielkich kampanii politycznych, ale które „dnia powszedniego”, okresów między wielkimi kampaniami nie wypełniają pracą systematyczną, wytrwałą, opartą o stałe plany i programy.

Wciąż jeszcze nasze placówki kulturalne są raczej miejscem zajęć dla zespołów artystycznych i ośrodkiem organizowania wielkich uroczystości aniżeli miejscem spotkań i wypoczynku załogi oraz ich rodzin. Nie ma stałych programów zajęć i dlatego wiele klubów świeci pustkami, a załoga zwłaszcza młodzież pozbawiona jest na codzień możliwości brania udziału w życiu kulturalnym.

XII Plenum CRZZ wezwało organizacje związkowe do radykalnego przezwyciężenia tych niedomagań pracy kulturalno - oświatowej. Jakie wobec tego główne zadania stoją przed związkową działalnością kulturalno-oświatową?

I

Po pierwsze — organizacje związkowe w dużych zakładach pracy powinny pracę domów kultury, klubów i świetlic oprzeć na systematycznym planowaniu programów i zajęć. Trzeba rozpocząć długofalowe planowanie tematyki odczytów popularnych i pogadanek wyjaśniających rzeszom pracującym nowe problemy zarówno w sytuacji wewnętrznej, jak i na arenie międzynarodowej. W najbliższym zaś okresie należy skoncentrować się na wyjaśnianiu wytycznych IX Plenum, tez przedjazdowych, a potem uchwał II Zjazdu naszej partii.

Trzeba jednocześnie zerwać z dotychczasowym poglądem, jakoby Towarzystwo Wiedzy Powszechnej miało

monopol na akcję odczytową. Działalność tej instytucji ma dużą wagę i powinna stale rozwijać się, ale nie zaspokaja i nie może zaspokoić różnorodnych zainteresowań załóg w zakładach pracy.

Zakładowym domom kultury przyjdą z pomocą lektorki komitetów wojewódzkich PZPR i rozszerzą zasięg tematyki akcji odczytowej, wyjaśniając najważniejsze i aktualne wydarzenia politycznego i gospodarczego.

Aktyw kulturalno-oświatowy w zakładach pracy bardzo rzadko wykorzystuje zakładowe koła Naczelnej Organizacji Technicznej dla omawiania i popularyzacji problemów technicznych ważnych dla danego zakładu pracy. Również problematyka ruchu związkowego, a szczególnie międzynarodowego ruchu związkowego nie znalazła dotychczas stałego miejsca w programach odczytów nawet bardzo aktywnych domów kultury. Brak ten wynika również z niedopatrzenia ze strony Wydziału Kulturalno-Oświatowego CRZZ, który nie wyposażył terenu w odpowiednie materiały pomocnicze.

Po drugie — musimy mocniej związać naszą pracę kulturalno-oświatową z walką o produkcję. Bardzo często świetlice i kluby oderwane są od życia załóg zakładów pracy, od ich sukcesów i trosk, od walki o realizację lepszych wyników produkcyjnych. Agitacja pogładowa w fabrykach jest wciąż bardzo ogólnikowa i uboga, rzadko wskazuje nowe inicjatywy rodzące się w czasie współzawodnictwa, nie wyróżnia przodujących robotników i zespołów. W toku obecnej kampanii ogólnonarodowego czynu zjazdowego zbyt słabo i późno występował z inicjatywą aktyw kulturalno-oświatowy. Aktyw ten nie rozwinął różnorodnych form agitacji pogładowej dla systematycznego podawania wyników realizacji zobowiązań.

Trzeba, aby świetlice, kluby i domy kultury szerzej upowszechniały nowe metody pracy, będące przejawem cennej inicjatywy robotniczej, aby programy świetlic i klubów przewidywały systematyczne spotkania z przodownikami i racjonalizatorami, organizowały w sposób atrakcyjny wymianę doświadczeń dla podnoszenia na wyższy poziom walkę o pełne wykorzystanie mocy produkcyjnych, o zmniejszenie kosztów własnych, podniesienie jakości i przestrzeganie reżimu oszczędności. Konieczne jest większe wyczulenie naszej działalności kulturalno-oświatowej na różnego rodzaju braki i zaniedbania w pracy instancji związkowych i aparatu administracyjnego w dziedzinie troski o człowieka, zaniedbania wyrażające się niedocenianiem zagadnienia ochrony pracy, spraw socjalnych i bytowych

II

Po trzecie — świetlice, kluby i domy kultury muszą stać się miejscem kulturalnego wypoczynku, miejscem spotkań członków załóg oraz ich rodzin; muszą przestać być jedynie miejscem zajęć zespołów.

To zadanie wymaga nowego spojrzenia na sprawę organizacji wewnątrz świetlic i klubów. Nie powinno być klubu czy domu kultury bez wygodnie urządzonej czytelnicy, sali gier w szachy czy warcaby i innych sal wypoczynkowych, w których mogliby spotkać się robotnicy dla swobodnej pogawędki, przeczytania gazety czy książki. Program imprez, wyświetlanie filmów, takie zajęcia o charakterze rozrywkowym jak śpiew zbiorowy, gry towarzyskie, wieczorki taneczne z programem artystycznym — wszystko to zapelni kluby fabryczne i świetlice, świecące w wielu wypadkach dotychczas pustkami. Domy kultury, kluby i świetlice winny otworzyć swe podwoje w niedziele i święta, gdyż w przeciwnym razie stają się nikomu niepotrzebne. Niedziela czy święto — to dla świetlicy i klubu dzień najbardziej pracowity.

Organizacja wypoczynku świątecznego w czasie lata — to także istotny składnik pracy kulturalno-oświatowej. W roku ubiegłym zdobyliśmy sporo cennych doświadczeń w tej dziedzinie. Uruchomiliśmy szereg stałych ośrodków wypoczynku niedzielnego, zaopatrzyliśmy je w niezbędne urządzenia rozrywkowe i sportowe, zarówno przy okręgowych radach związków zawodowych jak i przy niektórych dużych zakładach pracy, np. huta „Baildon”, Stocznia Gdańska, Nowa Huta itd. Objęliśmy tymi imprezami ponad półtora miliona ludzi. Obecnie ruch ten trzeba znacznie rozszerzyć, poprawić wyposażenie tych ośrodków, rozbudować urządzenia rozrywkowe i rozszerzyć imprezy sportowe.

Winniśmy doprowadzić do tego, aby wszystkie duże zakłady pracy organizowały własne ośrodki wypoczynku świątecznego, a liczba objętych imprezami w ciągu lata podwoiła się.

„Ruch wypoczynku świątecznego — wskazał towarzysz Kłosiewicz na Plenum CRZZ — winien zapoczątkować nową formę masowej rozrywki na wysokim poziomie kulturalnym, gdzie będziemy upowszechniali pieśń masową, nasz piękny taniec ludowy, dobrą książkę, dowcipną satyrę itp.”

Sprawa czwarta — to problem rodziny i dziecka. Nasze placówki kulturalne w bardzo nikłym procencie pomagają rodzicom w wychowywaniu dzieci. Zorganizowaną pracę wśród dzieci prowadzą dotychczas jedynie wojewódzkie domy kultury i szczupła sieć zakładowych świetlic dziecięcych. Inne placówki, tj. świetlice i kluby prowadzą tę pracę dorywczo, jedynie w dziecięcych zespołach artystycznych. Ponieważ dotychczasowa sieć świetlic szkolnych nie może sprostać zadaniu otoczenia opieką dzieci w czasie pozalekcyjnym, przeto wszystkie większe placówki nasze powinny przyjść z pomocą rodzicom i szkole i sprawę pracy z dziećmi potraktować jako swe bardzo istotne zadanie. Nawet bardzo szczupłe lokale świetlic mogą tę pracę prowadzić w godzinach, w których nie przychodzą jeszcze dorośli i młodzież.

Równocześnie instytucje związkowe winny zwiększyć wysiłek w rozbudowie sieci świetlic dziecięcych przy zakładach pracy. W ten sposób uzupełnimy braki w sieci świetlic szkolnych i uzyskamy dużą ilość ośrodków, w których dzieci zetkną się z atmosferą miejsca pracy ich rodziców i będą w sobie wyrabiać poszanowanie i umiłowanie zawodu wykonywanego przez ojca czy matkę. Sprawa właściwej organizacji zajęć dzieci w naszych świetlicach i klubach jest sprawą dużej wagi. Wymaga ona gruntownego opracowania planu zajęć dla dzieci, organizacji kółek specjalnych zainteresowań artystycznych, właściwej i atrakcyjnej rozrywki, a z drugiej strony wprowadzenia do planu akcji odczytowej —

prelekcji i pogadek dla rodziców o wychowaniu dziecka w duchu moralności socjalistycznej, o nowych kierunkach w pedagogice itp.

III

Problem piąty — to sprawa realizacji sojuszu robotniczo-chłopskiego poprzez pracę kulturalno-oświatową.

Dotychczasowa praktyka wskazuje na niedocenywanie i niezrozumienie tego problemu w codziennej pracy placówek kulturalnych i pracy naszego aktywu. W pracy naszych placówek nie wyjaśnia się zagadnienia sojuszu robotniczo-chłopskiego, nie zwalcza mylnych poglądów pewnej części klasy robotniczej, która widzi wieś jako całość jednolitą, nie dostrzegając tam walki klasowej biedniaka z kułactwem, nie widząc w chłopie pracującym sojusznika. Nie dość skutecznie i wytrwale wyjaśniamy przyczyny, dla których klasa robotnicza jest tak bardzo zainteresowana w podnoszeniu produkcji rolnej, dlaczego jest to niezbędny warunek przyspieszenia naszego budownictwa socjalistycznego.

Wciąż jeszcze robotnicy pochodzący ze wsi i mieszkający na wsi nie są otaczani należytą opieką wychowawczą. Wciąż szwankuje praca kulturalno-oświatowa w hotelach robotniczych, w których przecież mieszkają głównie robotnicy ze wsi. Sprawę sojuszu i zagadnienie rolnictwa należy rozpatrywać nie tylko jako sprawę gospodarczą. Należy ją również — i przede wszystkim — rozpatrywać jako sprawę wielkiej wagi politycznej.

Jakie zadania w tej dziedzinie postawiło przed aktywem związkowym XII Plenum CRZZ?

Jest to przede wszystkim wypracowanie praktycznych form pracy politycznej wśród robotników dojeżdżających ze wsi i sezonowych. Ta poważna siła, dojrzewająca klasowo w zetknięciu się z miejskim środowiskiem robotniczym, może i powinna brać czynny udział w realizowaniu naszej polityki umacniania sojuszu robotniczo-chłopskiego. W naszej pracy wyjaśniającej winniśmy dążyć do tego, aby dla robotników dojeżdżających ze wsi stała się zrozumiała istota tego sojuszu, jak również podstawowe zagadnienie naszej polityki gospodarczej na wsi. Robotnicy ci winni stać się wzorem dla reszty wsi w wywiązywaniu się z obowiązków wobec państwa. Powinni wyjaśniać pracującym chłopom główne kierunki polityki partii na wsi, demaskować metody kułackiego wyzysku i umacniać zaufanie pracującego chłopstwa do słusznej polityki naszej partii i naszej władzy ludowej. Do tej pracy robotnik dojeżdżający może być przygotowany poprzez właściwą działalność grup związkowych i pracę w świetlicach zakładowych i hotelach robotniczych.

Aktyw kulturalno-oświatowy winien organizować dla tych robotników i ich rodzin specjalne imprezy i koncerty czy to w klubie lub przez wysyłanie ekip artystycznych do gromad, z których dojeżdża najwięcej robotników. Nie należy zapominać też o pracy z robotnikami państwowych gospodarstw rolnych i państwowych ośrodków maszynowych.

Zadania, jakie postawiło IX Plenum KC Partii przed PGR-ami, wymagają poważnego wysiłku ze strony związków zawodowych. Dlatego też niezbędną sprawą jest podniesienie politycznego poziomu aktywu związkowego robotników rolnych, otoczenie go opieką oraz objęcie patronatu przez świetlice i kluby fabryczne nad świetlicami w majątkach rolnych i POM-ach. Pomoc ze strony zakładów pracy winna być bardzo konkretna i zmierzać

do rozwinięcia życia politycznego i kulturalnego wśród załóg PGR-owskich.

XII Plenum CRZZ wskazało na konieczność usprawnienia pracy naszych ekip łączności ze wsią. Znaczna ilość ekip nie spełnia swoich zadań politycznych wobec wsi; nie ma dokładnego rozeznania terenu i nie zna problematyki wiejskiej.

Dlatego też trzeba wprowadzić wiele zmian do dotychczasowej pracy ekip łączności. Trzeba skontrolować plany wyjazdów i nie koncentrować się wyłącznie na spółdzielniach produkcyjnych, lecz objąć szerszą opieką wieś gospodarującą indywidualnie oraz PGR-y. Do ekip trzeba dobrać doświadczonych aktywistów, z którymi należy prowadzić systematyczne szkolenie. Ekipy łączności — poza swoją normalną pracą wynikającą z układu sytuacji gospodarczej i politycznej wsi — winny również przenosić na wieś osiągnięcia naszych zakładów pracy i zaznajamiać ludność wiejską z ogólnymi problemami socjalistycznego budownictwa.

Zachodzi również konieczność zmiany dotychczasowych metod pracy zespołów artystycznych wchodzących w skład ekip łączności. Nie można nadal bezkrytycznie ograniczać się jedynie do występów artystycznych, a nie dostrzegać ogromnych zadań, jakie są do wykonania, aby ożywić działalność kulturalno-oświatową na wsi. Dlatego też trzeba, aby zamiast wielkich zespołów artystycznych wyjeżdżali z ekipami doświadczeni kierownicy świetlic, bibliotekarze i instruktorzy artystyczni, których zadaniem będzie pomóc aktywowi wiejskiemu w organizacji zespołów własnych, w opracowaniu planów pracy dla świetlic gminnych czy gromadzkich, w rozwijaniu czytelnictwa książek i prasy.

Zespoły artystyczne zakładów pracy nie mogą na codzień zaspokoić potrzeb kulturalnych wsi i dlatego powinniśmy dostarczać pomocy w samodzielnym rozwijaniu przez nie pracy kulturalno-oświatowej na wsi, upowszechniać tam swoje doświadczenia w tym zakresie, a wyjazdy fabrycznych zespołów na wieś, względnie zapraszanie zespołów wiejskich do fabryk należy stosować tylko przy bardzo ważnych okazjach, jako wymianę doświadczeń.

Poza tym wojewódzkie domy kultury i kolektywy instruktorów artystycznych winny zapraszać kulturalno-oświatowy aktyw wiejski na narady metodyczne, służyć poradą w doborze repertuaru i w miarę możliwości potrzebny materiałami.

Szczególną opieką powinny duże zakłady pracy otoczyć państwowe ośrodki maszynowe i PGR-y przenosząc i upowszechniając swoje bogate doświadczenia nowych metod pracy, współzawodnictwa i racjonalizacji.

Ekipy łączności powinny stać się faktycznymi organizatorami życia wsi, transmisją polityki partii do mas pracującego chłopstwa.

IV

Aby zrealizować te trudne zadania, jakie XII Plenum CRZZ postawiło przed działalnością kulturalno-oświatową związków zawodowych, trzeba przezwyciężyć podsta-

wowe niedomaganie, jakim jest brak umiejętności planowania pracy przez kierowników świetlic i klubów oraz brak znajomości własnych zadań.

Kierownicy świetlic, klubów i wielu domów kultury przy zakładach pracy nie widzą długofalowych konkretnych zadań i nie umieją rozwijać różnorodnych form masowej pracy politycznej i kulturalno-oświatowej.

Jakie kroki zostały podjęte, aby usunąć te niedomagania?

Po raz pierwszy w dotychczasowej związkowej praktyce kulturalno-oświatowej został opracowany plan rzeczowy na rok 1954 ze ściśle określonymi zadaniami i warunkami dla wszystkich typów placówek kulturalno-oświatowych. Normy te określają zadania placówek, ilość zespołów artystycznych i oświatowych, które powinny pracować w świetlicy czy klubie oraz zakres ich działalności. Normy są podstawą do ilościowego rozwoju planu pracy placówki każdego typu.

Nie należy jednak sądzić, że plan ten można ograniczyć do wykazu liczb i zadań. W istocie rzeczy plan — to żywa praktyczna działalność, to tło, na którym — w zależności od potrzeb środowiska, sytuacji politycznej i gospodarczej — nakreśla się treść działalności. Konieczne jest troskliwe zabezpieczenie treści pracy kulturalno-oświatowej przez systematyczne narady, seminaria, szkolenie oraz wskazówki podawane w prasie związkowej.

Dla właściwej mobilizacji aktywu kulturalno-oświatowego Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych ogłosił w roku bieżącym długofalowe współzawodnictwo o tytuł przodującej świetlicy, klubu, domu kultury, biblioteki. Współzawodnictwo to będzie podsumowywane dwa razy w roku dla ustalenia przodujących placówek kulturalno-oświatowych we wszystkich związkach zawodowych.

Uchwała Sekretariatu CRZZ wskazała kierunki działania i stworzyła podstawy organizacyjne. Wypełnienie tych zadań zależy jednak od pracy instancji związkowych. Od kadr naszego aktywu kulturalno-oświatowego. Od nich zależy, jaką treścią zostaną wypełnione formy organizacyjne, od nich zależy jakość wykonywanych prac, od nich zależy, w jakim stopniu podniesiemy poziom ideologiczny, polepszymy styl związkowej pracy kulturalno-oświatowej, wciągniemy w krąg oddziaływania placówek kulturalno-oświatowych załogi naszych zakładów pracy i ich rodziny.



Szeroką falą wezbrał ruch współzawodnictwa na cześć II Zjazdu Partii. Zobowiązania podejmują świetlice i domy kultury. Stoi przed nami zadanie wykorzystania tego okresu dla jeszcze szerszej aktywizacji świetlic w godnym powitaniu II Zjazdu konkretnymi osiągnięciami. Od jakości i treści pracy, którą rozwiną związkowe placówki i aktyw kulturalno-oświatowy, zależeć będzie w głównej mierze, z jakim bilansem osiągnąć w dziedzinie kultury wejdą związki zawodowe do obchodów X-lecia Polski Ludowej.



Uwagi o kampanii sprawozdawczo-wyborczej

KAZDA doroczna kampania sprawozdawczo-wyborcza związków zawodowych odzwierciedla najistotniejsze problemy, nurtujące załogi w zakładach pracy, podsumowuje osiągnięcia związków, ujawnia błędy i niedociągnięcia ciążące na pracy instancji i ogniw związkowych. Rady zakładowe samokrytycznie oceniają w sprawozdaniach swą działalność, członkowie związku krytycznie omawiają wszelkie braki w pracy związkowej i wysuwają wnioski w sprawie dalszej pracy. Każdą kampanię wyborczą cechuje wzmożenie aktywności zakładowych organizacji związkowych.

I

W roku 1953-54 kampania sprawozdawczo-wyborcza w zakładowych organizacjach związkowych przebiegała w okresie, kiedy polska klasa robotnicza i cały naród polski przystąpił do realizacji wytycznych IX Plenum Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, które nakreśliło program szybszego wzrostu stopy życiowej mas pracujących. Kampania przebiegała w okresie ogromnego wzmożenia aktywności ludzi pracy, którzy czynem produkcyjnym, intensywniejszym wypełnianiem swych obowiązków zawodowych i społecznych pragnęli uczcić II Zjazd naszej Partii — organizatorowi wszystkich zwycięstw ludu pracującego w budownictwie socjalistycznym.

Pierwszy etap kampanii tj. wybory rad oddziałowych i zakładowych — wykazały, że program Partii wysunięty na IX Plenum i tezy przedzjazdowe stały się głównym ośrodkiem zainteresowania załóg robotniczych i aktywu związkowego.

Sprawozdania rad zakładowych i dyskusje świadczyły o tym, że aktyw związkowy i załogi w ogromnej większości zakładów pracy rozumieją istotę programu Partii nakreślonego na IX Plenum i widzą zadania, jakie wynikają z tego programu dla organizacji związkowych i załóg robotniczych.

Sprawozdania zwłaszcza rad zakładowych w większych zakładach pracy zawierały przeważnie wnikliwą analizę działalności organizacji związkowej w zakresie realizacji zadań produkcyjnych, wskazywały źródła osiągnięć i zasadnicze trudności hamujące rozwój produkcji, nakreślały zadania ogniw związkowych w świetle uchwał IX Plenum Partii i XII Plenum CRZZ. Np. w szczecińskich Zakładach Włókien Sztucznych postawiono zadanie upowszechnienia zainicjowanej przez robotników tego zakładu metody podniesienia jakości produkcji oraz wysunięto wniosek, aby ogniwa zakładowej organizacji systematycznie informowały załogę o kształtowaniu się kosztów własnych w celu skierowania uwagi załogi na podejmowanie oszczędnościowych zobowiązań produkcyjnych.

W Związku Zawodowym Kolejarzy uwypuklono w referatach sprawozdawczych konieczność zmniejszenia ilości awarii, wskazano istniejące niewykorzystane rezerwy wysunięto zadanie wzmocnienia walki o oszczęd-

ności materiałowe. W Związku Zawodowym Prac. Rolnych szczególnie wystąpiło zagadnienie zwiększenia wydajności pracy, umocnienia dyscypliny pracy oraz wzmocnienia walki z marnotrawstwem i trwonieniem mienia społecznego. Zadanie poprawy jakości produkcji przewijało się w sprawozdaniach na większości konferencji wyborczych w Związku Zawodowym Prac. Przem. Spożywczego, Odzieżowców i Włóknarzy.

Jednakże wiele rad zakładowych, określając dla organizacji związkowych zadania produkcyjne, których realizacja zapewni warunki podniesienia stopy życiowej mas pracujących, w niedostatecznym stopniu podkreśliło konieczność pełnego wykorzystania istniejących już w zakładach możliwości podniesienia warunków bytowych załogi.

Te luki w sprawozdaniach wypełniła dyskusja. Najczęściej dyskutanci domagali się, aby rady zakładowe więcej uwagi zwracały na właściwe wykorzystanie funduszy przeznaczonych na remonty mieszkań i energiczniej stawiały sprawy mieszkaniowe załóg w odpowiednich wydziałach miejscowych rad narodowych. Silnie w dyskusji wystąpiła kwestia usprawnienia i rozszerzenia działalności oddziałów zaopatrzenia robotniczego. Żądano, aby resorty gospodarcze wnikliwiej planowały lokalizację sklepów i punktów usługowych oraz zaopatrywały je w towary stosownie do potrzeb miejscowych załóg robotniczych.

Robotnicy ujawniali różnego rodzaju drobne lecz dotkliwe dla załogi niedociągnięcia i braki, które można usunąć bez większych trudności. Szczególnie przejawiało się to przy omawianiu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Np. bardzo często robotnicy skarżyli się na zimno i przeciągi w halach produkcyjnych na skutek powybijania szyb lub zepsucia urządzeń ogrzewniczych. Z mocną krytyką spotkały się takie zaniedbania jak: brud w zakładzie, słabe oświetlenie stanowisk pracy, brak apteczek, dziury w podłogach, co powoduje wypadki itp. Jednocześnie wskazywano, że — mimo wielu niezaspokojonych potrzeb w dziedzinie BHP — fundusze przeznaczone na te cele nie są wykorzystywane.

Dyskutanci, omawiając sprawy socjalno-bytowe załogi, wysuwali konkretne wnioski zmierzające do polepszenia warunków bytowych i stanu BHP w zakładach. W wypowiedziach swych często powoływali się na tezy IX Plenum, podkreślając, że realizacja programu szybkiego podniesienia stopy życiowej zależy przede wszystkim od samych robotników, że droga do dobrobytu prowadzi poprzez zwiększenie wydajności pracy, zmniejszenie kosztów własnych, dalszy rozwój współzawodnictwa nie tylko o ilość ale także o jakość i oszczędność.

Przebieg zebrań wyborczych wykazał wzrost aktywności i bojowości załóg i aktywu związkowego. Przejawiało się to między innymi w rzeczowej i ostrej krytyce podczas dyskusji.

Podczas gdy w poprzedniej kampanii wyborczej krytyka, chociaż była silna, miała raczej charakter ogólni-

kowy, albowiem wskazywano różnego rodzaju braki, nie obciążając jednak nimi określonych osób lub ogniw związkowych — w obecnej kampanii w krytyce wymienia się konkretne ognia i instancje związkowe oraz poszczególnych aktywistów związkowych. Dominowała w dyskusji krytyczna ocena działalności organizacji związkowych w zakresie zagadnień socjalno-bytowych i BHP. Uczestnicy zebrań wyborczych znacznie śmielej krytykowali administrację zakładów.

II.

Na tle odzwierciedlającego się w kampanii wyborczej ogólnego wzrostu świadomości politycznej, inicjatywy i bojowości załóg w zakładach pracy, tym jaskrawiej wystąpiły niektóre braki i niedociągnięcia w pracy instancji i ogniw związkowych.

Wybory do rad oddziałowych i zakładowych wykazały, że pracę związkową w zakładach silnie jeszcze obciążają wytknięte przez XII Plenum CRZZ wypaczenia przejawiające się w jednostronnej mobilizacji produkcyjnej bez uwzględnienia w dostatecznym stopniu innych dziedzin pracy związkowej.

Świadczy o tym treść wielu sprawozdań, w których rady zakładowe dokładnie omówiły zagadnienia produkcyjne, natomiast sprawy bytowe ujęły w formie ogólnikowych stwierdzeń bez określenia konkretnych wniosków co do dalszej pracy w tej dziedzinie. Również w uchwałach opracowane przez rady zakładowe zagadnienia bytowe, tak szeroko omawiane w dyskusji, nie znalazły właściwego wyrazu.

Jak wynika z dyskusji i sprawozdań składanych na zebraniach wyborczych przez społecznych inspektorów pracy — szczególnie zaniedbana jest w organizacjach zakładowych praca w zakresie podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Rady zakładowe mało interesują się tymi sprawami, nie dopilnowują wykorzystania funduszu BHP, społeczni inspektorzy pracy, zwłaszcza w grupach związkowych, przejawiają słabą działalność.

Kampania wyborcza ujawniła, że rady zakładowe wciąż jeszcze niedostatecznie zajmują się masową pracą polityczną. W sprawozdaniach zagadnienie to bądź w ogóle pominięto, bądź omawiano jedynie w formie statystycznego wyliczenia zorganizowanych imprez. Również w dyskusji zagadnienie masowej pracy politycznej prawie że nie wystąpiło. Tymczasem przytaczane przez dyskutantów różnego rodzaju fakty z życia załóg świadczą o konieczności dalszego wzmocnienia przez organizacje związkowe pracy wychowawczo-politycznej w celu zabezpieczenia realizacji zadań, jakie stawia przed związkami IX Plenum Partii i XII Plenum CRZZ.

Przede wszystkim wymaga pogłębienia w świadomości zakładowego aktywu związkowego i załóg zrozumienie istoty sojuszu robotniczo - chłopskiego. Jak bowiem wykazała dyskusja na zebraniach wyborczych — zadania związków w pogłębianiu sojuszu robotniczo-chłopskiego zwięźdane są przez wielu aktywistów jedynie do zagadnienia ekip łączności miasta ze wsią albo pracy uświadamiającej wśród robotników mieszkających na wsi. Słabo natomiast przewijała się w dyskusji np. sprawa podniesienia produkcji w przemyśle, które wytwarzają środki wytwórczości dla rolnictwa, jak narzędzia i maszyny rolnicze, nawozy sztuczne itd.

Przebieg kampanii wyborczej do rad zakładowych i oddziałowych jest sygnałem dla instancji związkowych,

że stojących przed związkami zadań nie będzie można w pełni zrealizować, jeżeli zarządy główne i okręgi nie zwiększą znacznie swej pomocy dla zakładowych organizacji związkowych. Słabe sprawozdania w wielu zakładach pracy, różne objawy wypaczenia i spłylenia zadań politycznych kampanii były przede wszystkim wynikiem niedostatecznej więzi instancji związkowych z zakładami pracy. Instruktorzy instancji przybywali do zakładów na krótko przed zebraniem, nie udzielali radom konkretnej pomocy w przygotowaniu wyborów i należytych ich przeprowadzeniu.

III

Krytyczna ocena działalności związkowej przez członków związku oraz wnioski wysunięte na zebraniach wyborczych dały radom zakładowym i instancjom związkowym wszechstronny materiał dla ustalenia wytycznych działalności zakładowych organizacji związkowych w najbliższym okresie.

Przed nowowybranymi radami wylania się obecnie zadanie wnikliwego rozpatrzenia wypowiedzi w dyskusji i zgłoszonych wniosków. Rady zakładowe powinny dołożyć wszelkich starań, aby przy pomocy dyrekcji zakładów i nadrzędnych instancji związkowych wszystkie słuszne sprawy zostały jak najprędzej załatwione a wnioski załogi wprowadzone w życie.

Rady zakładowe nie mogą ograniczyć się do doraźnego załatwienia spraw załogi. Należy stworzyć takie warunki w zakładzie, aby rada w każdej chwili dokładnie знаła potrzeby i bolączki załogi. Niezbędne jest w tym celu uaktywnienie komisji i aktywu grupowego oraz zwoływanie okresowych zebrań całej załogi i załóg poszczególnych oddziałów. Na zebraniach tych rady zakładowe powinny składać sprawozdania ze swej działalności, stawiać przed załogą najbardziej istotne problemy zakładu, wnioski z dyskusji powinny służyć radzie za podstawę dalszej działalności. Słuszne jest również praktykowane przez niektóre rady zwoływanie zebrań grup pracowników szczególnie zainteresowanych poszczególnymi sprawami, np. zebrania robotników korzystających ze stołówki, zebrania robotników, których dzieci uczęszczają do przedszkola itp.

Ważnym, najbliższym zadaniem rad zakładowych jest usprawnienie działalności społecznej inspekcji pracy. Należy wyczulić społecznych inspektorów na istniejące w zakładzie różnego rodzaju braki w zakresie BHP. Dopilnowanie szybkiego ich usunięcia przez administrację powinny rady zakładowe postawić jako najpilniejsze zadanie zakładowej społecznej inspekcji.

Rozległe zadania, jakie obecnie stoją przed zakładowymi organizacjami związkowymi, wymagają znacznego wzmocnienia pracy masowo-politycznej. Rady zakładowe muszą uaktywnić cały aktyw kulturalno-oświatowy i skoncentrować jego działalność na pogłębieniu zrozumienia też IX Plenum wśród załóg w zakładach pracy. W celu mobilizowania załóg do wykonania zadań, jakie wynikają z nakreślonego przez partię programu podniesienia warunków bytowych klasy robotniczej, aktyw kulturalno-oświatowy powinien zastosować najbardziej atrakcyjne formy propagandy i agitacji. Należy także więcej uwagi poświęcić działalności świetlic i klubów fabrycznych, które — jak wykazała kampania wyborcza — w niedostatecznym stopniu zaspokajają potrzeby kulturalne załóg.

Obowiązkiem zarządów głównych, okręgowych i ORZZ jest udzielenie nowowybranym radom jak najdalej idącej pomocy w wykonywaniu odpowiedzialnych i trudnych zadań, jakie obecnie stoją przed wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi. Jak najszybciej należy zorganizować pracę nowowybranych rad, na-

uczyć je kolegiального działania i umiejętnego wykorzystania szerokiego aktywu. Instruktor związkowy z nadrzędnej instancji powinien stać się najbliższym doradcą i pomocnikiem dla rad zakładowych w pokonywaniu wszelkich trudności w pracy związkowej.

Znaczenie XII Plenum Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych ZSRR



OBRADY XII Plenum Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych Związku Radzieckiego (WCSPS) w dniu 26 grudnia 1953 r. skoncentrowały się na zagadnieniu udziału związków zawodowych w mobilizowaniu szerokich mas pracujących do realizacji uchwał partii i najwyższych organów władzy państwowej w sprawie przyspieszenia rozwoju gospodarki rolnej, zwiększenia produkcji artykułów masowego spożycia i udoskonalenia pracy handlu radzieckiego.

Przewodniczący WCSPS — towarzysz N. M. Szwer-nik podkreślił na wstępie referatu podstawowego, że pod kierownictwem Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego narody radzieckie nieustannie kroczą po drodze potężnego wzrostu dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego mas pracujących. Władza radziecka prowadzi politykę nawskroś pokojową, odpowiadającą żywotnym interesom narodu. W celu przyspieszenia dalszego wzrostu gospodarki socjalistycznej i podniesienia stopy życiowej rzesz pracujących — partia i rząd wysunęły program wydatnego rozwinięcia produkcji przemysłu lekkiego, dalszego rozwoju gospodarki rolnej, szybkiego rozszerzenia wytwórczości artykułów masowego spożycia.

Dzięki sukcesom w rozbudowie przemysłu ciężkiego zostały stworzone warunki dla wysunięcia i zrealizowania programu przyspieszenia rozwoju przemysłu lekkiego i gospodarki rolnej. Wykorzystanie tych pomyślnych warunków dla szybkiego podniesienia stopy życiowej jest głównym zadaniem partii, rządu i masowych organizacji społecznych — wśród nich związków zawodowych.

Towarzysz Szwer-nik przypomniał, że po uchwaleniu we wrześniu ubiegłego roku przez partię i rząd programu podniesienia dobrobytu materialnego ludności pracującej Sekretariat WCSPS wezwał zarządy główne, obwodowe, krajowe i republikańskie związków zawodowych do rozwinięcia szerokiej akcji uświadamiającej ogół robotników i pracowników umysłowych o znaczeniu tego programu. Sekretariat WCSPS zobowiązał zwłaszcza Związek Zawodowy Robotników Gospodarki Rolnej do udzielania wydatnej pomocy inicjatywie twórczej, przy organizowaniu socjalistycznego współzawodnictwa o dalszy rozwój gospodarki rolnej, do wzmocnienia codziennej troski o zaspokajanie potrzeb pracowników państwowych ośrodków rolnych i państwowych gospodarstw rolnych.

Sekretariat WCSPS wezwał związki zawodowe przedsiębiorstw przemysłowych, transportu kolejowego i sa-

mochodowego, żeglugi morskiej i śródlądowej do rozwinięcia współzawodnictwa o terminowe i jakościowe wykonywanie zamówień dla gospodarki rolnej.

Sekretariat WCSPS wezwał również wszystkie organizacje związkowe do roztoczenia opieki nad pracownikami, którzy przeszli do stałej pracy na wsi. Zaapelował o organizowanie szefostwa załóg przedsiębiorstw przemysłowych nad państwowymi ośrodkami rolnymi, spółdzielniami produkcyjnymi i państwowymi gospodarstwami rolnymi. Akcja ta ma na celu okazywanie pomocy przy usprawnianiu obsługi maszynowej, przekazywanie doświadczeń nowatorów oraz rozwijanie działalności kulturalnej na wsi.

WCSPS skierowała następnie aktywistów do niektórych republik i obwodów; aktywiści ci mieli skontrolować pracę tamtejszych organizacji związkowych i wspomóc im w wykonaniu zaleceń WCSPS.

Na podstawie sprawozdań zarządów głównych i relacji aktywistów delegowanych w teren — WCSPS doszła do przekonania, że działalność organizacji związkowych w zakresie realizowania uchwał wrześniowego Plenum KC Partii musi nabrać szerszego rozmachu, aby mogła w pełni odpowiadać entuzjazmowi, z którym radzieccy ludzie pracy powitali program wysunięty przez wrześniowe Plenum KC Partii.

Kierując się wytycznymi zawartymi w referacie towarzysza Szwer-nika oraz opinią uczestników dyskusji, XII Plenum WCSPS sformułowało wskazania dla pracy związkowej w zakresie organizowania współzawodnictwa socjalistycznego mającego na celu szybkie zrealizowanie uchwał partii, walki o dalszą poprawę bytowych i socjalistycznych warunków mas pracujących, rozwijania pracy polityczno-wychowawczej oraz usprawnienia działalności organizacyjnej.

II

W zakresie organizowania współzawodnictwa pracy XII Plenum WCSPS wezwało związki zawodowe do rozwinięcia współzawodnictwa pracowników przemysłu i gospodarki rolnej o szybsze zrealizowanie planów produkcyjnych, które zmierzają do stworzenia w ciągu 2 — 3 lat obfitości produktów żywnościowych i artykułów masowego spożycia.

Szczególnie baczność uwagę należy poświęcić upowszechnianiu przodujących doświadczeń racjonalizatorów zarówno w przemyśle jak i rolnictwie. Każda inicjatywa racjonalizatorów powinna być wszechstronnie rozpatrzona, wypróbowana w praktyce a następnie upowszechniona.

Plenum WCSPS podkreśliło, że jest niedopuszczalne, aby organizacje związkowe, po zaaprobowaniu inicjatywy racjonalizatorstwa i wprowadzeniu jej do produkcji, zaraz o niej zapomniały, nie starały się o przeniesienie jej na inne zakłady pracy. Takie ustosunkowanie się do inicjatywy robotniczej to przejaw biurokratyzmu aparatu związkowego, przejaw, który musi być zdecydowanie tępiony.

W celu upowszechnienia przodujących metod pracy należy wykorzystywać wszystkie środki agitacji, zwłaszcza gazety fabryczne, specjalne broszury i ulotki. W przypadku czynienia przeszkód przez administrację ustosunkowującą się obojętnie do poczyniań racjonalizatorów należy wobec zbiurokratyzowanych urzędników zastosować społeczną krytykę i przewyciężyć ich opór.

Wszystkie instancje związkowe powinny zapoznawać się z przyczynami hamowania wzrostu wydajności pracy. Ogólnikowe nawoływanie do zwiększania wydajności pracy nie przyniesie pożądanego rezultatu, jeżeli słowa nie będą poparte przez konkretne środki organizacyjne i techniczne. Uczestnikom współzawodnictwa należy okazać pomoc w osiągnięciu wysokiej wydajności pracy a mianowicie dopomóc w wzorowym zorganizowaniu stanowiska pracy, zastosowaniu nowej techniki, zaopatrzeniu w odpowiednie narzędzia, dostarczenie na czas surowców i materiałów.

Organizacje związkowe są zobowiązane do interesowania się jakością produkcji. Konsument radziecki odrzuca złe produkty, nie przyjmuje towarów wykonanych niedbale i brzydko. Organizacje związkowe powinny z pełnym krytycyzmem odnosić się do pseudo-nowatorskich wniosków, które pod pozorem walki o oszczędność prowadzą do obniżenia jakości produkcji i w ostatecznym rezultacie przynoszą szkodę ludziom pracy.

Wymagania odbiorców radzieckich wzrosły. Zadaniem organizacji związkowych jest uporczywie dążyć do wprowadzenia w produkcji nowych asortymentów towarów o doskonałej jakości, nie dopuszczać do wykonania towarów o przestarzałych wzorach i zwalczać brakoróbstwo. W tym celu należy regularnie zwoływać narady produkcyjne z udziałem robotników, techników i inżynierów oraz aktywistów związkowych.

Szczególnie doniosłe znaczenie ma obecnie współzawodnictwo pracowników państwowych ośrodków maszynowych i państwowych gospodarstw rolnych. Organizacje związkowe powinny dolożyć wszelkich starań aby bogaty sprzęt maszynowy, w który państwo wyposażyło rolnictwo — był w pełni wykorzystany.

Szeroko należy wprowadzać do produkcji rolnej przodujące metody pracy i doświadczenia ruchu współzawodnictwa zapożyczone z przedsiębiorstw przemysłowych. Trzeba szeroko upowszechniać doświadczenia mistrzów wysokich plonów, przodowników hodowli i mechanizatorów produkcji rolnej.

XII Plenum WCSPS zobowiązuje Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa oraz jego organizacje terenowe do objęcia współzawodnictwem wszystkich pracowników państwowych ośrodków rolnych i gospodarstw rolnych. Organizacje związkowe obejmujące szefostwo nad tymi gospodarstwami powinny okazywać im pomoc praktyczną w przenoszeniu doświadczeń współzawodnictwa prowadzonego w przemyśle.

Obowiązkiem ogniw Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa jest interesowanie się sprawą przygo-

towania kadr dla obsługi maszyn w gospodarce rolnej, okazywanie pomocy rolniczym szkołom zawodowym przez zapewnienie im wykwalifikowanych wykładowców, inspektorów i pomocy naukowych.

Organizacje związkowe powinny troszczyć się o to, aby pracownicy skierowani obecnie z miasta do stałej pracy na wsi zostali włączeni do ruchu współzawodnictwa. Troskliwie i właściwie wykorzystanie tych kadr mających poważne doświadczenie w pracy organizacyjnej i polityczno-wychowawczej przyczyni się do zaszczepienia metod pracy przemysłowej w gospodarce rolnej.

Szczególnie baczną uwagę należy zwrócić na otoczenie opieką nowych robotników przybywających do państwowych ośrodków maszynowych i gospodarstw rolnych a zwłaszcza na zapewnienie im odpowiednich warunków bytowych. Konieczne jest szybkie włączenie tych pracowników do pracy kulturalno-oświatowej, wyjaśnienie im podstawowych zasad ustawodawstwa regulującego pracę w rolnictwie oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Nowi pracownicy powinni być natychmiast przyjęci do związku zawodowego i wprowadzeni do pracy społecznej.

III

XII Plenum WCSPS zobowiązało następnie wszystkie ogniw związkowe do wzmożenia troski o dalszą poprawę warunków socjalno-bytowych i doskonalenie opieki lekarskiej nad robotnikami i pracownikami umysłowymi.

Rząd radziecki wyasygnował dodatkowo duże fundusze na budownictwo mieszkaniowe i socjalne dla pracowników przemysłu lekkiego i spożywczego oraz państwowych ośrodków maszynowych i gospodarstw rolnych. Pełne wykorzystanie tych funduszy w najkrótszym terminie, wzorowe budowanie nowych domów mieszkalnych, klubów, szkół, szpitali, żłobków i przedszkoli — oto zagadnienia, które powinny przykuć uwagę organizacji związkowych.

Trzeba zwłaszcza dbać o to, aby kadry kierowane na wieś miały natychmiast zapewnione mieszkania, aby środki przeznaczone na budownictwo indywidualne były całkowicie wykorzystywane.

Jeżeli zdarzy się, że ktokolwiek przejawia w tych sprawach bezduszny biurokratyzm — organizacja związkowa powinna natychmiast interweniować i domagać się energicznie zapewnienia normalnych warunków dla owocnej pracy nowych kadr przybywających na wieś.

Doniosłe znaczenie ma wzorowe zorganizowanie pracy stołówek, sklepów i placówek usługowych. Wiele z tych urządzeń — stwierdziło XII Plenum WCSPS — nie zupełnie odpowiada wymaganiom. Sieć stołówek, sklepów i placówek usługowych jest wciąż jeszcze niewystarczająca, a plany utworzenia nowych przedsiębiorstw wypełnia się źle. Wobec tego XII Plenum WCSPS zobowiązało wszystkie organizacje związkowe do codziennego kontrolowania pracy przedsiębiorstw handlowych i żywienia zbiorowego oraz do kontrolowania przebiegu budownictwa mieszkaniowego i socjalnego. Obowiązkiem organizacji związkowych jest starać się o osiągnięcie szybkiej i wydatnej poprawy obsługi konsumentów, czuwanie nad tym, aby stołówki i sklepy były terminowo budowane i oddawane do użytku, aby powstawało coraz więcej kawiarni, barów i her-

baciarni, aby pracowni krawieckie dobrze i szybko wykonywały zamówienia.

Zadanie organizacji związkowych pracowników handlu żywienia zbiorowego polega na tym, aby obsługa w całej sieci handlu i żywienia zbiorowego była troskliwa, kulturalna i staranna.

IV

XII Plenum WCSSPS zwróciło uwagę związków zawodowych na konieczność osiągnięcia dalszej poprawy pracy kulturalno-oświatowej.

Działalność klubów, domów kultury, świetlic, bibliotek i czytelni powinna odzwierciedlać zadania postawione przez partię.

Trzeba z całym zdecydowaniem usunąć z pracy instytucji kulturalnych biurokraczm i apolityczność, a nasycić ich działalność głęboką treścią ideową. Trzeba pracę kulturalno-oświatową uczynić ciekawą, porywającą, aby mogła wydatnie przyczynić się do kulturalnego rozwoju ludzi radzieckich.

Specjalną uwagę należy zwrócić na wzmocnienie działalności polityczno-wychowawczej bezpośrednio w zakładach pracy, w bibliotekach robotniczych, w brygadach traktorowych i gospodarstwach rolnych.

Praca kulturalno-oświatowa wśród nowych robotników gospodarki rolnej, wśród młodzieży i kobiet powinna liczyć się z ich zainteresowaniami — aby stworzyć warunki stałego wzrostu aktywności społecznej, politycznej i produkcyjnej szerokich rzesz pracujących.

Całą działalność polityczno-wychowawczą należy skierować na wychowywanie pracowników w pewności zwycięstwa wielkiej sprawy komunizmu, w duchu ofiarnego oddania partii, w komunistycznym stosunku do pracy i do własności socjalistycznej, w wysokiej czujności rewolucyjnej i duchu przyjaźni między narodami.

XII Plenum WCSSPS zobowiązało związki zawodowe do zorganizowania opieki nad klubami, świetlicami, bibliotekami i organizacjami kultury fizycznej w państwowych ośrodkach maszynowych i gospodarstwach rolnych oraz w spółdzielniach produkcyjnych. W ramach tej akcji należy skierować na wieś najlepszych organizatorów pracy artystycznej z klubów miejskich dla udzielenia pomocy placówkom wiejskim w prowadzeniu ich samodzielnej pracy kulturalno-oświatowej. Trzeba dopomóc w utworzeniu przy każdym państwowym ośrodku maszynowym i gospodarstwie rolnym świetlicy, biblioteki ruchomej, trzeba okazać pomoc w rozwijaniu całej działalności kulturalno-oświatowej na wsi.

Nowe zadania radzieckich związków zawodowych wymagają usprawnienia pracy organizacyjnej. XII Plenum WCSSPS wskazało na konieczność poważnego usprawnienia tej pracy, uczynienia jej bardziej sprężystą i operatywną.

W tym celu konieczne jest zacieśnienie łączności z aktywnym związkowym, rozszerzenie jego szeregów, wzmocnienie więzi z członkami związków. Należy czujnie wsłuchiwać się w głosy mas chłopskich i szybko reagować na ich postulaty.

Trzeba zwrócić uwagę na wzmocnienie kierowniczych organów związkowych drogą wysuwania do władz związkowych produujących i energicznych robotników

i pracowników umysłowych, kobiet, młodzieży, pracowników pracy i racjonalizatorów, którzy potrafią pokierować wysoką aktywnością i twórczą inicjatywą radzieckich ludzi pracy. Trzeba wysuwać działaczy społecznych, którzy w swej pracy politycznej i produkcyjnej wykazali oddanie radzieckiemu ustrojowi społecznemu i sprawie komunizmu.

W zakończeniu swych uchwał XII Plenum WCSSPS wezwało czasopisma „Trud“, „Sowietskije Profsojuzy“ i „Kłub“ do szerokiego naświetlenia pracy związków zawodowych w realizacji wskazań partii i rządu w sprawie przyspieszenia wzrostu dobrobytu ludzi pracy.

Plenum wyraziło niezłomną pewność, że radzieckie związki zawodowe — pod kierownictwem Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego chlubnie wypełnią postawione przez partię zadania.

*

Gdybyśmy mieli krótko scharakteryzować znaczenie uchwał XII Plenum WCSSPS, to najlepiej byłoby użyć zdania zapożyczonego z uchwał tego plenum: „Ogólnikowe nawoływanie nie przyniesie pożądanego rezultatu jeżeli słowa nie będą poparte środkami organizacyjnymi i technicznymi“.

Na tym właśnie polega znaczenie uchwał XII Plenum WCSSPS, że wskazuje na nowe środki realizowania nowych zadań. Koncentrując się na głównych na obecnym etapie zagadnieniach budownictwa komunizmu ZSRR, XII Plenum WCSSPS ukazuje możliwości związków radzieckich w rozwijaniu gospodarki rolnej, przemysłu lekkiego oraz przyspieszenia wzrostu dobrobytu ludzi pracy. Wzmocnienie ruchu współzawodnictwa w przemyśle lekkim i w przemysłach zaopatrujących rolnictwo, zaopiekowanie się robotnikami i pracownikami umysłowymi zasilającymi gospodarkę rolną, zorganizowanie szefostwa nad zakładami pracy w rolnictwie, szybkie objęcie związkowym życiem organizacyjnym i pracą polityczno-wychowawczą nowych pracowników rolnych — to konkretne środki realizowania wskazań partii w codziennej działalności związkowej.

Postanowione przez XII Plenum WCSSPS zwołanie XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR stanowi wielkie wydarzenie w życiu radzieckich związków zawodowych. Wiadomość o zwołaniu XI Zjazdu spotkała się z najwyższym oddźwiękiem we wszystkich zakładach pracy ZSRR, spowodowała dalszy wzrost politycznej i produkcyjnej aktywności mas pracujących.

Przedzjazdowa kampania sprawozdawczo-wyborcza będzie miała wielkie znaczenie dla dalszego umocnienia więzi radzieckich związków zawodowych z masami i dalszego zaktywizowania ich działalności. Radzieckie związki zawodowe jeszcze bardziej podniosą swoją rolę w życiu społecznym i politycznym mas pracujących oraz życiu gospodarczym Kraju Rad.

XI Zjazd Związków Zawodowych ZSRR będzie ważnym wydarzeniem również dla nas — związkowców polskich. Bogate doświadczenia radzieckich związków zawodowych podsumowywane na tym Zjeździe będą dla nas stanowiły cenną pomoc w usprawnieniu pracy związkowej we wszystkich jej dziedzinach, ukazać nam nowe szerokie perspektywy rozwoju naszych związków zawodowych i ich udziału w budownictwie socjalizmu.

Nowe warunki pracy i płacy robotników rolnych

ROBOTNICY rolni otrzymali nowe, lepsze warunki pracy i płacy, które stwarzają szerokie realne perspektywy podniesienia ich stopy życiowej, a zarazem przyczyniają się do walki o poprawę organizacji gospodarstw rolnych, o podnoszenie wydajności pracy. Uchwała Rady Ministrów w sprawie nowych warunków pracy i płacy robotników rolnych zastosowała takie czynniki wzrostu wydajności pracy jak: korzystny system płac, rozszerzenie płac akordowych, objęcie całych odcinków produkcyjnych akordowym systemem płac, premiami progresywnymi, podwyżka zarobków kadry inżynieryjno-technicznej z uprzywilejowaniem posiadających dłuższy staż pracy w PGR.

I

Uchwała Prezydium Rządu bazuje na zespołowych, brygadowych formach organizacji pracy, które zapewniają wysokie wyniki produkcyjne oraz podnoszenie odpowiedzialności za wykonywanie pracy. Dotychczas brygady były słabo upowszechnione, co wiązało się również z niedostateczną stałością kadr. Doświadczenia istniejących brygad potwierdziły jednak konieczność wprowadzenia jako zasadniczej formy zespołowej organizacji pracy.

Dla organizacyjnego umocnienia i zainteresowania robotników pracą w brygadach dostosowano system płac i premiowania do form pracy zespołowej, rozszerzając jednocześnie system premiowania za indywidualne wyniki członków brygad. System brygadowy pomoże wzmocnić odpowiedzialność członków brygad za wykonywanie powierzonych zadań.

Dotychczasowy system płac w produkcji roślinnej nie stwarzał dostatecznych bodźców do przechodzenia na system płacy akordowej, gdyż stawki za jedną godzinę przy pracach dniówkowych były ustalane w tej samej wysokości co podstawa do ustalenia stawek jednostkowych dla pracowników objętych akordem. Nowy system płac zapewnia wyższe stawki przy pracy akordowej, wprowadzając do stawek akordowych zachętę akordową, wynoszącą średnio 20% stawki.

W ten sposób system akordowy — przy jednakowej nawet wydajności pracy — zapewnia robotnikowi wyższy zarobek. Jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, że została w dalszym ciągu utrzymana progresja w wysokości 50% płacy, to robotnik, który przekracza normę otrzyma — obok zarobku podwyższonego przez zachętę akordową — zwiększoną progresję za przekroczenie normy.

W zakresie warunków pracy w produkcji zwierzęcej wprowadza się znaczną podwyżkę płac. Pracownikom hodowli zabezpiecza się co siódmy dzień wolny od pracy oraz znaczną podwyżkę zarobków. Prawie wszystkie działy produkcji zwierzęcej zostaną objęte systemem akordowym, przy czym zostaje rozbudowany system premiowania za każdy litr mleka, kilogram przyrostu mięsa itp. osiągnięty ponad plan miesięczny.

Dotychczas 30 — 80% płacy stanowiła płaca za obsługę a pozostała część była uzyskiwana za wyniki produkcyjne. Toteż robotnicy ubiegali się o przydzielenie do obsługi wielkiej ilości krów, trzody chlewnej itp. i siłą rzeczy mniej starali się o wysoką wydajność. Ustalone obecnie płace zależne są przede wszystkim od wy-

ników produkcyjnych, a zaledwie ok. 10% płacy podstawowej stanowi wynagrodzenie za obsługę inwentarza.

Dla członków rodziny pracownika, którzy wyrażą chęć obsługi inwentarza, przewiduje się dogodne warunki, aby umożliwić pracę kobietom posiadającym dzieci i gospodarstwo domowe.

Robotnicy sezonowi otrzymywali dotychczas strawne w wysokości 6 zł dziennie niezależnie od osiągniętych wyników pracy. Dlatego też słuszne jest zniesienie strawnego. Nie oznacza to bynajmniej obniżki płac — przeciwnie przewiduje się pewną podwyżkę średnich zarobków robotników sezonowych. Zasadniczej natomiast zmianie ulega system premiowania robotników sezonowych. Ustala się premię za ciągłość i wydajność w wysokości 16—22% uzyskiwanego zarobku oraz wprowadza się dodatkową premię w wysokości 15% uzyskiwanego wynagrodzenia miesięcznego pod warunkiem przepracowania wszystkich dni w miesiącu i osiągnięcia normy w 100%. Obydwie tę premie są obecnie zależne od wydajności i osiągniętych wyników pracy.

Płace kombajnów zostały ustalone na wysokim poziomie. Mają oni szczególnie uprzywilejowane warunki płacy. Nowy system płac kombajnów bazuje na obliczaniu wykonanej pracy według hektarów przeliczeniowych, co pozwala zainteresować kombajnów nie tylko ilością skoszonej powierzchni ale również ilością omlóconego ziarna. Okres pracy kombajnera — to wzmocniona socjalistyczna walka o zbiory, walka o chleb. Kombajnery — to najbardziej czołowa kadra w okresie decydującej kampanii o chleb. Stworzenie tak korzystnych warunków dla kombajnów stawia przed nimi poważne obowiązki podniesienia dotychczasowych wyników i wykonania w pełni wielkich zadań produkcyjnych.

Grupy traktorowe są nową wyższą formą pracy traktorzystów i ich pomocników. Płace traktorzystów zostały tak pomyślane, aby zainteresować grupy traktorowe wykonywaniem w terminie takich podstawowych robót jak prace wiosenne, podorywkę, orki siewne, zimowe itp., za co przewiduje się zarobki o 10% wyższe. Ponadto utrzymuje się progresję i za każdy hektar wykonany ponad normę roczną wypłaca się płace o 20% wyższe.

Obsługa pługów parowych — dotychczas wynagradzana miesięcznie — obecnie objęta została systemem płacy znormowanej przy stosowaniu 50% progresji za przekroczenie normy i 20% zwiększonej płacy za każdy hektar wykonany ponad normę roczną.

W uznaniu znaczenia kadry inżynieryjno-technicznej kierującej wykonaniem zadań produkcyjnych wprowadzono znaczną podwyżkę płac podstawowych inżynierów i techników, a także wprowadzono wysokie premie oparte na stopniu wykonywania planów produkcyjnych i planowy odstaw dla państwa. Uprzywilejowane zostały kadry kierownicze posiadające wyższe wykształcenie oraz dłuższy staż pracy w PGR.

Te nowe korzystne warunki płacy pomogą PGR w stabilizacji kadry kierowniczej i wzmocnią odpowiedzialność pracowników inżynieryjno-technicznych za realizację planów.

II

Płace według nowych zasad zostały zróżnicowane według trzech stref, w zależności od warunków ekonomicz-

nych i organizacyjnych gospodarstw. To zróżnicowanie będzie mieć znaczenie dla dalszego uzupełnienia stałych kadr na terenach mniej zaludnionych, w których jest brak ludzi do pracy.

Dla kształtowania się zarobków ma wielkie znaczenie zróżnicowanie norm w zależności od stopnia trudności wykonania pracy. Zostały wprowadzone trzy stopnie trudności w zależności od warunków glebowych i klimatycznych, dając lepsze normy w trudnych warunkach (ciężkie gliny itp.).

Nowe zasady wynagradzania objęły niemal całe załogi. Nastąpiło znaczne rozszerzenie systemu akordowego i premiowania. Niewiele zostało już stanowisk pracy wynagradzanych miesięcznie według stałych stawek, jak np. kowal, stelmach, brygadzysta polowy. Wprowadzenie taryfikatora kwalifikacyjnego dla pracowników funkcyjnych zainteresuje te grupy pracowników w podnoszeniu ich kwalifikacji. Celem zainteresowania tych pracowników wykonywaniem planów ustalono dla nich — obok stałego wynagrodzenia miesięcznego — premie za ponadplanowe wyniki lub za specjalne osiągnięcia, np. masztalerze za wyniki w hodowli koni.

Poważnym instrumentem dalszej poprawy bytu załóg jest wprowadzenie funduszu zakładowego. Załogi, które wykonają i przekroczą zadania planowe, otrzymują 30% zysku ponadplanowego na premiowanie pracowników oraz na cele o charakterze socjalnym i kulturalnym. Fundusz zakładowy przez spopularyzowanie go wśród robotników winien stać się dodatkowym bodźcem do wykonywania zadań planowych.

Świadczenia w naturze nie zostały rozszerzone, są one dostosowane do faktycznych potrzeb pracownika i jego rodziny, a jednocześnie są one związane z realizacją planów. I tak np. ujednolicono w całym kraju prawo utrzymywania 1 krowy przez pracownika stałego. Na ziemiach zachodnich stali pracownicy mieli dotychczas prawo utrzymywania dwóch krow. Statystyka wykazuje, że z tego uprawnienia pracownicy w większości nie korzystali. Czy nowe zasady oznaczają zmniejszenie świadczeń na rzecz pracownika? Nie. Obecnie wszyscy pracownicy stali posiadający rodziny mogą utrzymywać jedną krowę. Państwo polepsza obecnie zaopatrzenie w paszę, wprowadza wysokie przydziały siana, słomy, lub zamienników oraz dodatkowy przydział 10 arów ziemi pod rośliny pastewne. Jedna krowa przy właściwej obsłudze i zabezpieczeniu paszowym może w pełni zaspokoić potrzeby nawet licznej rodziny. Pracownicy samotni mają prawo nabywania mleka w gospodarstwie dla własnych potrzeb.

Uchwała kładzie wielki nacisk na poprawienie warunków mieszkaniowych pracowników PGR. Pracownicy PGR będą mogli otrzymać ziemię pod budowę, kredyty a także zaopatrzenie w budowlane materiały. Nowe zasady wynagrodzenia nie zmieniają zasad w sprawie urlopów, akcji socjalnej. Czas pracy zostaje ustalony jednolicie poza pracą przy inwentarzu żywym i przy pilnowaniu na 8 godzin dziennie.

Uchwała w całej swej treści jest przepełniona troską o człowieka pracy, o stworzenie jak najlepszych warunków pracy i bytu robotników i pracowników umysłowych, a także ich rodzin.

Uchwała Prezydium Rządu przynosi wielką poprawę bytu załogom PGR, lecz nie w sposób mechaniczny. Poprawa bytu, podwyższenie zarobków jest ściśle zależna od osiągnięć produkcyjnych pracownika. Im lepsze będą

wyniki pracownika, brygady, tym wyższe będą zarobki pracownika, brygady.

Ta podstawowa zasada wzrostu płac przy wykonywaniu i przekraczaniu norm i planów zobowiązuje, mobilizuje do lepszej pracy. Szczególne obowiązki i odpowiedzialność za wykonywanie planów spadają na kierownictwo gospodarstw i zespołów, od których inicjatywy i dobrej pracy kierowniczej w znacznym stopniu zależą dobre wyniki.

III

Aby uchwała Prezydium Rządu stała się w pełni czynikiem poprawy organizacji gospodarstw rolnych i poprawy stopy życiowej robotników w nich zatrudnionych, trzeba zainteresować i włączyć wszystkich pracowników PGR do realizowania postanowień tej uchwały.

Podstawowym warunkiem wprowadzenia w życie postanowień uchwały jest zaznajomienie aktywu związkowego i administracji na wszystkich szczeblach z brzmieniem tego ważnego aktu prawnego. W tym celu zostały zorganizowane seminaria i inne formy szkolenia. Następnym etapem i to równie zasadniczym jest zaznajomienie ogółu pracowników PGR z treścią uchwały, co pozwoli im zrozumieć jak wielkie znaczenie dla podniesienia ich stopy życiowej ma wykonywanie planów produkcyjnych, oraz osiąganie ustalonych norm.

W toku realizacji uchwały napotkamy niejednokrotnie trudności we właściwym obliczaniu zarobków, które i obecnie mają miejsce w wielu gospodarstwach. Znajomość przepisów zasad wynagradzania nie tylko ze strony rolnej rady zakładowej czy oddziałowej ale przede wszystkim ze strony pracowników będzie wielką pomocą w walce z wszelkimi wypaczeniami w realizacji uchwały.

Zadanie rolnych rad zakładowych i oddziałowych nie kończy się na zaznajomieniu załóg z nowymi zasadami wynagradzania. Dalsza praca — to wsłuchiwanie się w głosy robotników, pracowników, omawianie na zebraniach przy udziale administracji skarg i wniosków robotników, aby w drodze kontroli społecznej doprowadzić do jak najlepszego prawidłowego stosowania nowych zasad pracy i płacy.

Każda — nawet najdrobniejsza — skarga jest ważna i od sposobu załatwiania spraw wnoszonych przez robotników zależeć będzie zaufanie mas pracujących do pracy związkowej w realizowaniu wytycznych partii i rządu.

Aby zapewnić realizację uchwały, osiągnąć poprawę organizacji i warunków wynagrodzenia — należy szeroko rozwinąć socjalistyczne współzawodnictwo pracy, w oparciu o przodujące zespołowe metody pracy.

Szeroki rozwój współzawodnictwa zwłaszcza między pracownikami zatrudnionymi w jednym pionie, np. między oborowymi, chlewnistrzami, drobiarkami, traktorzystami itp., szlachetna rywalizacja o osiągnięcie najlepszych wyników w danym pionie pomoże w podniesieniu wydajności i wykonywaniu planów. Wyszukiwanie we własnym zespole, czy gospodarstwie przodujących robotników i podciągnięcie do ich poziomu pozostałych członków załogi jest niewątpliwie zadaniem trudnym. Ale właśnie wykonanie tego zadania przez rady zakładowe i oddziałowe, przez aktywny społeczny zespół i gospodarstw pozwoli na podniesienie wydajności w państwowych gospodarstwach rolnych.

W walce o wykonywanie zobowiązań i planów, o podnoszenie wydajności, załogi napotykać będą trudności organizacyjne i techniczne. Trzeba, aby rolne rady zakładowe umiały patrzeć i słuchać, aby potrafiły w porę przeciwdziałać tym trudnościom, czyniąc to wspólnie z kierownictwem.

Zwłaszcza w pierwszym okresie należy zwrócić uwagę na organizowanie brygad, sprawne przydzielanie inwentarza, przygotowanie maszyn i narzędzi w pełnym stanie używalności, racjonalne gospodarowanie paszą, ujawnianie dodatkowych rezerw paszy z zewnątrz (np. z rzeźni itp.).

Rady zakładowe i oddziałowe powinny organizować zebrania przy udziale członków rodzin pracowników PGR, wskazując im, jakie dogodnie warunki stworzyła uchwała dla pełnego lub częściowego ich zatrudnienia. Werbowanie kobiet, członków rodzin do pracy w PGR,

a szczególnie przy opiece nad inwentarzem niewątpliwie pomoże w zwiększaniu stabilizacji kadr i zorganizowaniu brygad.

*

Im bliżej życia i jego potrzeb będą nasze rolne rady zakładowe i oddziałowe, im bardziej będą one wyczułone na głosy robotników, tym większe będzie poparcie załóg dla realizowania uchwały. Im więcej pomocy i lepsze warunki do wykonywania prac otrzyma załoga, tym lepsze będą jej osiągnięcia produkcyjne, tym wyższe zarobki. Im większa będzie aktywność robotników rolnych w walce o wykonanie planów, tym pełniej będzie osiągnięte podniesienie dobrobytu robotników rolnych i mas pracujących w mieście, tym szybciej i lepiej zostaną zrealizowane podstawowe wytyczne IX Plenum naszej Partii.

M. J.

GERTRUDA OGARKOWA

Kier. Sekcji Socjalnej

Wydz. Socjalno-Ubezpie. CRZZ

O akcji kolonijnej w roku 1953

JEDNYM z wielu czynników podnoszenia stopy życiowej mas pracujących jest stały wzrost wszelkich form akcji socjalnej, a między innymi wzrost opieki nad dzieckiem, szczególnie dzieckiem kobiety pracującej.

W najbliższych latach rozmiary akcji socjalnej nadal będą wzrastać. Z tez IX Plenum wynika, że nakłady inwestycyjne na ten cel wyniosą w 1955 r. 1,7 miliarda zł, tzn. o 34% więcej niż w r. 1953.

Do ważnych działów akcji socjalnej należy organizowana rokrocznie akcja letnia dla dzieci i młodzieży. Założeniem tej akcji jest stworzenie warunków dla ich zdrowego i radosnego wypoczynku oraz nabranie sił do dalszej pracy w szkole.

W dziedzinie kształtowania świadomości dzieci i młodzieży zadaniem akcji letniej jest przedłużenie wpływu wychowawczego szkoły w okresie wakacji poprzez stosowanie form i metod pracy szkolnych drużyn harcerskich.

Organizowana rokrocznie akcja letnia mimo pewnych niedociągnięć przynosi nowe doświadczenia, które dzięki prowadzeniu wymiany ich na naradach i konferencjach krajowych, dzięki stale pogłębiającej się współpracy pomiędzy instancjami związkowymi a administracją na wszystkich szczeblach — pozwalają na wysuwanie coraz bardziej właściwych i słuszných wniosków zmierzających do doskonalenia organizacji akcji letniej.

I

Sekretariat CRZZ, analizując przebieg akcji letniej 1953, stwierdził, że w porównaniu z latami ubiegłymi można zanotować poważne osiągnięcia.

Wyrażają się one w lepszym zorganizowaniu całości kształtu akcji, a szczególnie w przygotowaniu obiektów kolonijnych, w sprawnym przebiegu społecznej kwalifikacji dzieci przy większym jak dotychczas udziale aktywności socjalno-ubezpieczeniowego, w lepszym doborze wykwalifikowanych kadr wychowawczych oraz wprowadzeniu ulepszonych form pracy wychowawczej na koloniach.

Zacznijmy od komisji kwalifikujących obiekty kolonijne, które zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Oświaty przytąpiły do pracy w planowanym terminie. O rozmiarach prac tych komisji świadczą takie fakty, jak: zakwalifikowanie w wojew. wrocławskim 425 placówek, w krakowskim ponad 600, w łódzkim 314.

Ujemną stroną pracy tych komisji była jednak niedostateczna jakościowo kwalifikacja części obiektów, które nie odpowiadały wymogom pod względem np. sanitarno-higienicznym, pojemności lub były zbyt oddalone od stacji czy punktów zaopatrzenia. To było przyczyną, że w niektórych wypadkach rady zakładowe nie skorzystały z przydzielonych obiektów, czyniąc poszukiwania na własną rękę, co pociągało za sobą dodatkowe nieprzewidziane wydatki finansowe (np. Zakłady Budowy Maszyn Włókienniczych w Bielsku wydały na tego rodzaju rozjazdy ponad 5 tysięcy złotych).

W odróżnieniu od lat ubiegłych wybitną poprawę zanotować należy w wyposażeniu placówek w podstawowy sprzęt, jak łóżka, pościel i inne meble oraz całkowite przygotowanie obiektów na przyjęcie dzieci. Odczuwało się natomiast w dalszym ciągu brak wyposażenia placówek w sprzęt sportowy i zabawowy oraz gry świetlicowe.

Znacznie sprawniej przebiegła społeczna kwalifikacja dzieci (miało to miejsce w większości zakładów pracy) a to dzięki wciągnięciu do tej pracy szerszego aktywu socjalno-ubezpieczeniowego przez rady zakładowe.

Należy podkreślić, że w odróżnieniu od roku ubiegłego ilość zgłoszonych dzieci przez pracowników na kolonie letnie przekroczyła przydzielone limity (w samym województwie stalinogrodzkim o ponad 20 tysięcy dzieci), co świadczy o coraz większym docenianiu tej formy akcji socjalnej przez masy pracujące.

W związku z tym niektóre rady zakładowe przeznaczyły pewne sumy z funduszu zakładowego, ażeby więcej dzieci mogło skorzystać z wyjazdu na kolonie. Miało to miejsce w hutnictwie i przem. maszynowym. Np. Huty im. F. Dzierżyńskiego, „Batory“ i „Sosnowiec“ wysłały

dodatkowo kilkadziesiąt dzieci, pokrywając koszt z funduszu zakładowego.

Badanie lekarskie nie wszędzie było przeprowadzone dostatecznie sumiennie, w wyniku czego zdarzały się wypadki, że na kolonie pojechały dzieci chore lub higienicznie zaniedbane.

Bardzo pozytywnie ocenić należy organizację transportu dzieci. Dzięki dobrej współpracy pomiędzy wojewódzkimi komisjami wczasów letnich i „Orbisem“ oraz dzięki właściwej i pełnej zrozumienia postawie dla akcji pracowników PKP, plany przejazdów dzieci zostały w zasadzie zrealizowane. Włączenie się wydziałów zdrowia rad zakładowych do organizacji transportu zabezpieczyło sanitarny stan podstawianych wagonów. Drobne usterki w tym zakresie stwierdzono jedynie w okręgu gdańskim, gdzie dla dzieci podstawiono wagony towarowe i zanotowano zbyt długie postoje.

Wyjazdy dzieci w olbrzymiej większości miały charakter uroczysty. Rady zakładowe organizowały pożegnania dzieci w świetlicach i na dworcach z udziałem przedstawicieli Związku Młodzieży Polskiej i Ligi Kobiet.

Organizacja wyjazdów dzieci nie budziła żadnych zastrzeżeń; organizatorzy włożyli ze swej strony maksimum wysiłku. Lecz nie można tego powiedzieć o organizacji powrotu dzieci, który nie miał już uroczystego charakteru i przebiegał na ogół chaotycznie.

Dobrze należy ocenić zaopatrzenie placówek. Wydziały handlu rad narodowych na ogół potrafiły zorganizować zaopatrzenie placówek kolonijnych w odpowiednią masę towarów.

II

Poważne zadania stały przed organizatorami w zakresie zabezpieczenia właściwych metod pracy wychowawczej na placówkach wczasów letnich.

Realizacja tych zadań wymagała dużo wysiłku w doborze oraz przeszkoleniu kadr, co zostało na ogół wykonane. Przeszkolono ponad 24 000 osób, w tym większość personelu pedagogicznego — stanowili nauczyciele.

Rady zakładowe nawiązały jednak w okresie przygotowań ścisłą współpracę ze szkołami, z których należało wylonić odpowiednie kadry wychowawcze, w wyniku czego w niektórych wypadkach zaistniały niedociągnięcia w tym zakresie.

W wypadkach, gdy rady zakładowe sprawę tę doceniły, nawiązując kontakt ze szkołą i starannie dobierając kandydatów do kadry wychowawczej — niedociągnięcia te nie miały miejsca. W szeregu zakładów pracy jak: WSK Rzeszów, Stalowa Wola, Pafawag, Zakłady im. Waltera, huty „Bobrek“ i „Pokój“, Zakłady Azotowe w Chorzowie, huta szkła „Hortensja“ i inne angażują co roku ten sam personel wychowawczy, lub nawiązując kontakt ze szkołami, zapewniają sobie właściwe kadry, toteż stosunki pomiędzy kierownictwem tych placówek a zakładami pracy są dobre, a wyniki pracy wychowawczej również pomyślne.

Plany pracy ujmowały aktualne zagadnienia jak: obchód rocznicy PKWN, IV Festiwal Młodzieży, III Światowy Kongres Związków Zawodowych itp. Prawie wszystkie kolonie miały zorganizowaną bieżącą informację polityczną przez prasówki, korzystały z radia, z prasy, bibliotek itp.

Praktyka 1953 roku wykazała, że wprowadzenie form i metod pracy wychowawczej wzorowanej na szkolnych drużynach harcerskich zostało dobrze przyjęte przez dzieci jak również personel, który je stosował. Pod umiejętnym kierownictwem — dzieci czuły się gospodarzami placówek. Podzielone na drużyny i zastępy wybierały rady i ich przewodniczących, opracowywały plany pracy biorąc udział w organizacji życia i zajęć na koloniach. Taką metodą pracy rozwijała inicjatywę dzieci, wносиła urozmaicenie i uczyła kolektywnych form życia.

Do wyróżniających się pod tym względem zaliczyć można między innymi kolonie huty im. F. Dzierżyńskiego, huty „Pokój“ w Długopolu, Krakowskich Zakładów Sodyowych i cukrowni „Szamotuły“.

Natomiast tam, gdzie nowe metody wychowawcze wprowadzono tylko w sposób formalny, t. zn. gdzie ograniczono się do podziału dzieci na zastępy i ogniwa — można było stwierdzić poważne wypaczenia. Wynikało to oczywiście w dużym stopniu z braku umiejętności pewnej części kadry wychowawczej.

Na kolonii huty im. 1 Maja personel wychowawczy nie wysiłał się w kierunku organizowania życia kolonijnego, zostawiając dzieci samym sobie, a pobyt na kolonii traktując jako swój osobisty wypoczynek. Na kolonii Metalowców w Osuchowie kierownikiem punktu był człowiek nerwowy, który starał się wyrobić dyscyplinę wśród dzieci przy pomocy kar.

Trzeba jednak powiedzieć, że osiągnięte sukcesy wychowawcze uzyskano dzięki włączeniu do pracy aktywu ZMP. Dobra praca była tam, gdzie zastępcą kierownika punktu kolonijnego był przewodnik szkolnej drużyny — harcerskiej — nauczyciel, a przewodnikami zastępów — młodzieżowy, nieetatowy aktyw ZMP.

III

W roku bieżącym stoją bardzo poważne zadania przed naszymi instancjami związkowymi. Zadania o wiele poważniejsze niż w latach ubiegłych. Wypełnienie tych zadań będzie wymagać zwiększonego wysiłku, większej sprawności organizacyjnej aktywistów na wszystkich szczeblach naszego aparatu związkowego.

Wynika to ze wskazań IX Plenum KC PZPR, a także XII Plenum CRZZ, dyktuje to konieczność zwiększenia ilości dzieci wysyłanych na kolonie, konieczność zabezpieczenia wyższej jakości i poziomu organizacyjnego kolonii.

Dlatego wszystkie instancje związkowe powinny wyciągnąć właściwe wnioski z akcji letniej 1953 r., aby uniknąć błędów i niedociągnięć w tym roku.

Jakie są główne założenia akcji letniej 1954 r. i jakie w związku z tym stoją zadania przed zarządami głównymi, okręgowymi, ORZZ a zwłaszcza radami zakładowymi?

W związku z tym, że plan na 1954 r. przewiduje objęcie akcją letnią znacznie większej ilości dzieci, przed związkami zawodowymi stoi — jako jedno z pierwszych głównych zadań — przygotowanie odpowiedniej ilości miejsc na placówkach.

Główna Komisja dla spraw Wczasów Letnich dla Dzieci i Młodzieży, biorąc pod uwagę niedociągnięcia roku ubiegłego w przydziale obiektów i związane z tym tru-

dnosci postanowiła wprowadzić następujące usprawnienia: zakłady pracy mają prawo do użytkowania obiektów z roku ubiegłego po uprzednim zawiadomieniu terenowej placówki wydziału oświaty WRN. W wypadku nie skorzystania z zeszłorocznego obiektu zakład pracy również zobowiązany jest powiadomić wydział oświaty, przy czym winien podać przyczyny niewykorzystania obiektu.

— zakłady pracy, które korzystać będą z placówek roku ubiegłego po nadesłaniu zawiadomienia, otrzymają z wydziałów oświaty WRN, „kartę placówki kolonijnej“, co będzie równoznaczne z przydzieleniem obiektu danemu zakładowi.

Taki przydział pozwoli na stabilizację sieci obiektów kolonijnych, pełniejsze i bardziej właściwe wykorzystanie obiektu przy mniejszym nakładzie kosztów, co nie wyklucza wymiany dzieci pomiędzy samymi organizatorami w wypadku wskazań lekarskich lub w celach krajoznawczych.

W roku bieżącym przyjęto zasadę, że zakłady pracy posiadające własne placówki mają do nich wyłączne prawo, a wszelkie zmiany w ich użytkowaniu mogą nastąpić tylko po uzyskaniu zgody zainteresowanego zakładu.

W związku z tym zakłady pracy winny dążyć do organizowania placówek stałych; przy czym w perspektywie należy mieć na uwadze budowę specjalnych ośrodków w najzdrowszych okolicach kraju rozlokowanych w specjalnie do tego celu przystosowanych barakach. Mniejsze placówki kolonijne o małych pomieszczeniach stałych można też wykorzystywać jako bazy gospodarcze, wokół których na okres letni można by rozstawiać namioty odpowiednio przygotowane i wyposażone.

Rozluźnienie dotychczasowych ograniczeń terenowych pozwoli zakładom pracy na korzystanie z placówek w innych województwach. Zwiększeniu też uległy możliwości organizowania placówek w różnych województwach dla takich ośrodków jak Warszawa, Stalinogród, Łódź.

Poważne zadania stoją przed ORZZ w związku z już rozpoczętą roczną akcją przeglądu obiektów kolonijnych. W poprzednich latach udział związków zawodowych w tych komisjach na szczeblu powiatu regulowały PRZZ. Obecnie wobec zniesienia tych instancji—do komisji (ze względu na brak przedstawiciela związku na szczeblu powiatu) winni wejść przedstawiciele takich związków jak: Państwowców, Gospodarki Komunalnej, lub Handlowców.

Przedstawiciele instancji związków wchodzących w skład komisji kwalifikujących obiekty kolonijne winny szczególnie dopilnować wykorzystania wszystkich nadających się budynków jak np. lokali mało wykorzystanych dotąd szkół zawodowych, pałaców, leśniczówek, pen-

sjonatów itp., a co najważniejsze — ażeby karta placówki dawała obiektywny i pełny obraz przewidzianego do użytku obiektu.

Drugie czołowe zadanie — to kwalifikacja społeczna dzieci. Doświadczenia roku ubiegłego wykazały, że rady zakładowe miały poważne trudności w zakwalifikowaniu odpowiedniej ilości dzieci na skutek nieznamomości limitów ilościowych.

W związku z tym zarządy główne winny dopilnować tej sprawy i spowodować, ażeby rady zakładowe były na czas zorientowane w planie ilościowym, co pozwoli na sprawniejszy przebieg kwalifikacji społecznej i lekarskiej.

Trzecie najpilniejsze zadanie dla instancji związkowych — to zagadnienie kadr wychowawczych i pomocniczych, niedocenione w roku ubiegłym przez wiele rad zakładowych.

Doświadczenie roku ubiegłego wykazało, że na koloniach zakładów pracy, które, dbając o współpracę ze szkołą, miały dobrą kadrę wychowawczą, uzyskano też dobre wyniki w zakresie wychowania dzieci.

Dlatego trzeba, aby rady zakładowe już obecnie nawiązały współpracę z najbliższą na swoim terenie szkołą, najlepiej taką, w której pobiera naukę najwięcej dzieci pracowników odnośnego zakładu pracy. Zabezpieczy to właściwy poziom kadry wychowawczej dla placówek kolonijnych, z drugiej strony zakłady pracy winny wyłonić komitet opiekuńczy nad wybraną szkołą, w celu roztoczenia opieki nad kolonią szkolną.

Rada zakładowa winna poza tym poprzez szkolny komitet opiekuńczy mieć wpływ na społeczną kwalifikację dzieci, które w ramach szkoły korzystać mają z wczasów. Zapoznanie się z przyszłymi kadrami — współpraca z nimi w okresie przygotowawczym zabezpieczy właściwe metody wychowawcze na placówce zgodnie z założeniami.

*

Jeżeli chcemy, aby akcja wczasów letnich w r. 1954 spełniła swoje zadania, trzeba ażeby wszystkie instancje związkowe nie ograniczały swej pracy w tym zakresie do informacji o przygotowaniach i obserwowaniu jej przebiegu. Konieczne natomiast jest systematyczne kontrolowanie wszystkich etapów akcji i wyników prac przygotowawczych co pozwoli na wysuwanie właściwych wniosków i usuwanie niedociągnięć. Trzeba, aby przygotowania do akcji letniej znalazły pełne odbicie w planach pracy wszystkich instancji związkowych, co zabezpieczy jej należyte przygotowanie, a od czego w poważnym stopniu zależy sam przebieg wczasów letnich.



Z doświadczeń gabinetu technicznego w domu kultury

DOM Kultury Nadodrzańskich Zakładów Garbarskich w Brzegu podjął interesującą próbę zorganizowania gabinetu technicznego jako społecznej placówki mającej koordynować poczynania racjonalizatorskie na terenie powiatu. Okazję do podjęcia tej próby dała reorganizacja domu kultury związana z przemianowaniem go z powiatowego na przyzakładowy. Jak wiadomo w pierwszej połowie ub. r. powiatowe domy kultury związków zawodowych zmieniły swą podstawę organizacyjną o tyle, że zostały przydzielone do największych w danej miejscowości zakładów pracy z tym, że obok obsługi kulturalno-oświatowej swoich macierzystych zakładów mają obejmować swą działalnością również miejscowe środowisko.

Poprzednie doświadczenia brzeskiego gabinetu technicznego — jak zresztą wielu innych takich placówek — nie były najlepsze. Gabinet techniczny oderwany od życia zakładu pracy „wisiał w powietrzu“ bez oparcia o aktyw społeczny. Działalność gabinetu ograniczała się do przypadkowych odczytów z zakresu techniki, gabinet nie miał kontaktu z miejscowym ruchem racjonalizatorskim, nie mógł mu okazywać żadnej konkretnej pomocy.

Przystępując do reorganizacji gabinetu technicznego, kierownictwo brzeskiego domu kultury, zapewniło gabinetowi przede wszystkim oparcie o szeroki aktyw społeczny w formie powołania społecznej komisji technicznej. Apel kierownictwa domu o wzięcie udziału w tej komisji skierowany do aktywistów społecznych, racjonalizatorów, techników, inżynierów i wykładowców szkół zawodowych — dał nadspodziewany rezultat. Czynny udział w komisji zgłosiło pięćdziesiąt osób ze wszystkich miejscowych zakładów przemysłowych i szkół zawodowych.

Zadania społecznej komisji technicznej określono w sposób następujący:

- 1) współdziałanie z radami zakładowymi i administracją zakładów pracy w zakresie organizacji współzawodnictwa pracy i wprowadzania nowych metod pracy,
- 2) współdziałanie z klubami techniki i racjonalizacji i zakładowymi komisjami wynalazczości pracowniczey w udzielaniu pomocy racjonalizatorom i podnoszeniu ich wiedzy technicznej,
- 3) organizowanie wymiany doświadczeń w zakresie metod pracy,
- 5) urządzenie odczytów i pokazów służących podniesieniu wiedzy technicznej,
- 6) przeprowadzanie badań w zakresie nowych metod pracy inicjowanych w miejscowych zakładach przemysłowych,
- 7) organizowanie brygad inżynieryjno-robotniczych.

Oparcie na szerokim aktywie społecznym pozwoliło społecznej komisji technicznej na rozwinięcie konkretnej działalności w zakresie pomocy racjonalizatorom. W przypadkach, kiedy autor pomysłu racjonalizatorskiego czuje się pokrzywdzony decyzją zakładowej komórki czy komisji wynalazczości pracowniczey (odrzućcie pomysł,

określenie za niskiego wynagrodzenia) — odwołuje się do społecznej komisji technicznej o spowodowanie rewizji tej decyzji. Komisja zwraca się do dyrekcji o przedstawienie sprawy i na posiedzeniu, prezydium komisji z udziałem rzeczoznawców, w obecności przedstawiciela dyrekcji i zainteresowanego pracownika rozpatruje całą sprawę.

Rzecz jasna, że taki tryb postępowania — nie przewidziany w przepisach regulujących sprawy związane z zatwierdzaniem i wynagradzaniem usprawnień i wynalazków pracownicznych — byłby nie do zastosowania, gdyby społeczna komisja techniczna nie opierała się na zasadzie dobrowolności udziału w jej pracy i nie miała tego autorytetu, jaki daje społeczny jej charakter. Społeczna komisja techniczna nie jest, nie może ani też nie zamierza być nadrzędną instancją dla zakładowych komórek i komisji wynalazczości pracowniczey. Ale też nie ma żadnych przeszkód natury prawnej, aby dyrekcja nie mogła w przypadkach spornych przyjąć pomocy czynnika społecznego i w ramach swych uprawnień rozpatrzyć sprawę ponownie.

Jak dotychczas — metoda przyjęta przez społeczną komisję techniczną całkowicie zdaje agzantin życiowy. Nie było ani jednego przypadku odmowy ze strony dyrekcji; na każde zaproszenie społecznej komisji technicznej przybywają przedstawiciele dyrekcji i wspólnie z rzeczoznawcami — członkami komisji rozpatrują zażalenia. I na tym właśnie polega wartość inicjatywy gabinetu techniki brzeskiego domu kultury, że dzięki zjednaniu współpracy aktywu społecznego uzyskuje możliwość poważnego przyczynienia się do regulowania żywotnych spraw w dziedzinie ruchu racjonalizatorskiego.

Członkowie społecznej komisji technicznej odbywają dyżury w gabinecie techniki i w czasie tych dyżurów udzielają porad racjonalizatorom. Książka dyżurów wykazuje w okresie od sierpnia do grudnia br. udzielenie 33 poważniejszych porad. Czytamy w tej książce na przykład o udzieleniu porady towarzyszom Gindzie, Szewczykowi i Borsie z Zakładów Garbarskich na temat usprawnienia ładowania kłójki. Jest to jak widać — zagadnienie trapiące załogę tych zakładów, gdyż i prowadzący racjonalizator tamtejszy — towarzysz M. Wojnarowski już wniósł pewne usprawnienia w tym zakresie, a sprawa ta nie daje spokoju również innym towarzyszom. Czytamy dalej, że udzielono pomocy towarzyszowi Hołomyjko w uzupełnieniu rysunków ochrony walca, to znów że poinformowano jak należy zorganizować brygadę racjonalizatorską robotniczo-inżynieryjną itp.

Akcja odczytowa gabinetu techniki wyraża się cyfrą 22 odczytów w okresie wrzesień 1953 — styczeń 1954 r. z przeciętną frekwencją 50—60 osób. Dla zorientowania się w tematyce tych odczytów spojrzmy na programy domu kultury w grudniu i styczniu. Są tam np. takie tematy: „Rola racjonalizacji w przemyśle“, „Walka o plan w każdym zakładzie pracy“ „Elektryczne metody pomiarowe dla celów ogólnych“. Akcję odczytową wspie-

rają filmy z dziedziny technicznej jak np. „Racjonalizatorzy usprawniają produkcję“, „Formowanie wzornikiem przeciąganym“, „Awaria“, „Nauka i technika“, „Spawanie łukiem elektrycznym“, „Metalizacja natryskowa“, „Codzienna obsługa ciągnika“.

Oprócz tych odczytów odbywają się prelekcje techniczne na terenie Nadodrzańskich Zakładów Garbarskich (co dwa tygodnie). Te odczyty mają charakter cyklu instrukcyjnego. Tematem ostatnim z nich było magazynowanie skór gotowych i garbowanie roślin. Pogadanki techniczne wchodzą również do programu radiowęzła fabrycznego.

Udaną imprezą gabinetu technicznego był wieczór wymiany doświadczeń zorganizowany przy udziale załogi Nadodrzańskich Zakładów Garbarskich i Nadodrzańskich Zakładów Przemysłu Tłuszczowego. Okazało się, że zakłady o tak różnym rodzaju produkcji mają jednak wspólne zainteresowania. Racjonalizatorzy z garbarni skorzystali z doświadczeń Zakładów Tłuszczowych w usprawnieniu transportu pneumatycznego, dowiedzieli się o usprawnieniu wybijaka do klinów itp.

W celu zapoznania się z rozwojem ruchu racjonalizatorskiego w miejscowych zakładach przemysłowych kierownictwo gabinetu technicznego przy pomocy członków społecznej komisji technicznej przeprowadza ankietę w terenie, akcja ta jest w toku. Podsumowanie jej planuje się na koniec stycznia br. albowiem ostatnia niedziela stycznia ma być zakończeniem okresu „rozkrećcia“ działalności gabinetu technicznego. W dniu tym odbędzie się narada racjonalizatorów połączona z wystawą osiągnięć ruchu racjonalizatorstwa z powiatu brzeskiego.

Okres „rozkrećcia“ działalności — to zarazem okres ożywionej pracy propagandowej; trzeba przyznać, że brzeski gabinet techniczny włożył sporo wysiłku w propagandę racjonalizatorstwa. Zarówno w zakładach przemysłowych jak i na ulicach miasta widnieją plakaty informujące o utworzeniu gabinetu technicznego i społecznej komisji technicznej oraz wyjaśniające cele tych placówek. W domu kultury i w zakładach garbarskich widzimy starannie i pomysłowo wykonane plansze popu-

laryzujące zagadnienia techniczne oraz honorowe tablice przodowników pracy i racjonalizatorów. Agitacja pogładowa — to „oczko w głowie“ brzeskiego domu kultury. Nie często spotyka się tak estetycznie wykonane środki agitacji pogładowej jak w domu kultury i na terenie Nadodrzańskich Zakładów Garbarskich.

Dla pełnego scharakteryzowania pracy brzeskiego gabinetu technicznego należy dodać, że posiada on pracownię oraz własną salę posiedzeń. Bogatym księgozbiorem książek technicznych dysponuje biblioteka domu kultury. Kierownictwo gabinetu technicznego nie zapomina o propagandzie książki technicznej; napisy i tablice w świetlicy przypominają o korzyściach czytania tej książki i informują o ostatnich nowościach z dziedziny literatury technicznej. „Ubocznym produktem“ brzeskiego gabinetu technicznego ma być planowane koło foto-radio-amatorów. Zapisy do tych kół rozpoczęto w styczniu; rezultatów na razie jeszcze nie można przewidzieć.

Co jest istotną cechą działalności brzeskiego gabinetu technicznego pozwalającą rokować mu pomyślny rozwój. Kierownictwo tego gabinetu nie wynalazło żadnych specjalnych nowych metod pracy. Skorzystało z doświadczeń krakowskiego ośrodka metodycznego racjonalizacji. Kierownictwo zdaje sobie również sprawę z faktu, że pracownia (wyposażona w stół kreślarski) stoi jeszcze pustką, że zgłoszenia racjonalizatorów o poradę nie są zbyt częste. Wie, że jeszcze nie dotarło do wszystkich racjonalizatorów w powiecie. Wie, że gabinet techniki nie wiele jeszcze przyczynia się do upowszechniania nowych metod i pracy i inicjatyw robotniczych pojawiających się w miejscowych zakładach przemysłowych. Ale brzeski gabinet techniczny zapewnił sobie silną podstawę w społecznej komisji technicznej, nawiązał łączność z załogami miejscowych zakładów przemysłowych, nie szczędzi wysiłku propagandowego. Dzięki tym osiągnięciom będzie mógł już w najbliższej przyszłości nadać swej pracy charakter działalności planowej, zmierzającej systematycznie do pogłębiania wiedzy technicznej w środowisku robotniczym i dalszego rozwijania ruchu racjonalizatorskiego.

Formy agitacji pogładowej

FORMY agitacji pogładowej — to hasła, biuletyny, ulotki, wystawki, tablice, wykresy itp. Zanim je konkretnie omówimy, warto zastanowić się nad ogólnymi problemami wyboru, opracowania i wykorzystania form agitacji pogładowej w naszych zakładach.

Przede wszystkim każda forma agitacji pogładowej jest tym bardziej celowa, im bardziej skuteczna. Teoretycznie — nie ma podziału na skuteczne i nieskuteczne formy agitacji. Praktycznie — podział ten jest bardzo jaskrawy. Tajemnica tego podziału nie leży bynajmniej w rodzaju formy agitacji pogładowej, lecz w tym jak ta forma jest wykonana. Wniosek: wszystkie formy agitacji pogładowej są skuteczne i potrzebne, jeżeli są robione „z głową“. Zresztą każda forma jest inna, ma swoje specyficzne przeznaczenie, swój zakres oddziaływania. I tak jak w orkiestrze potrzebne są różne instrumenty i różne tony — tak i w agitacji pogładowej potrzebne są różne formy. Im będzie ich więcej i im będą bardziej różnorodne, tym wszechstronniej może nasza agitacja oddziaływać.

Może — pod warunkiem — że każda forma będzie zaciękać, uczyć. Mówiąc obrazowo, każda forma agitacji powinna żyć. Jak to? — może zapytać czytelnik.

Odwołajmy się do przykładów. Kiedyś zbudowano w ko-

palni „Kazimierz — Juliusz“ tak zwany „zegar produkcyjny“. Początkowo codzienne wyniki każdego oddziału górniczego były wykazywane przy pomocy wskazówek imitujących wskazówki zegara. Każdy oddział miał swoje wskazówki.

Pomysł był dobry. Pokazując publicznie wyniki oddziałów — zegar wyróżniał zespoły przodujące i pobudzał do wydajniejszej pracy tych, którzy wlekli się w tyle. Ale potem zegar „obumarł“. Wskazówki nakreślano „od wielkiego święta“. Nic dziwnego, że przestał on kogokolwiek interesować. A kiedy zaczęto wskazówki z powrotem nakreślać — zegar nie wywołał już dawnego zainteresowania. „Pogrzebanego nieboszczyka“ trudno było wskrzesić do życia. Stracił on zaufanie i nie mógł go odzyskać. Nie chodzi tu zresztą jedynie o zegar. Chodzi w nie mniejszym stopniu o to, że aktyw za niego odpowiedzialny zlekceważył współzawodnictwo. Zaniedbany, popękany, nie nakreślany zegar mówił przecieć „kto by się tam przejmował współzawodnictwem...“

Inny przykład: w zakładach im. Reymonta w Łodzi zbudowano na podwórzu fabrycznym olbrzymie i pomysłowo zresztą wykonane tablice, które miały pokazywać wyniki pracy poszczególnych zespołów załogi, stopień wykonania planu itd. Gdyby tablice były obsługiwane — speł-

nilyby z całą pewnością poważną rolę agitacyjną. Nie troszczono się jednak o nie. A jeżeli o czymś mówiły — to jedynie o lekceważeniu współzawodnictwa. I oczywiście o wielkim marnotrawstwie — bo na tablice wyrzucono dużo pieniędzy.

Nie ma zakładu, w którym nie natrafilibyśmy na takie „obumarłe“ aleje przodowników, tablice, wykresy itp. Świadczą one o niewłaściwym stosunku dużej części aktywistów związkowego do sprawy współzawodnictwa. Dowodzą one także o lekkomyślnym szafowaniu groszem publicznym. Bo gabloty, tablice, wykresy — robimy. I to robimy ich dużo. Ale tylko w nielicznych wypadkach są one w pełni i celowo wykorzystane. Bardzo zaś często wykorzystuje się je tak, iż powstaje wrażenie, że aktywistom zależy nie na agitaacji lecz na formalnym „odfajkowaniu“ zadania wykonanego w rzeczywistości „na niby“. Najgorsze jest to, że bodaj większość tablic, gablot, stoisk agitacji — nie jest zupełnie wykorzystana. Wniosek może być tylko jeden: skończyć z karygodnym lekceważeniem agitaacji pogładowej. Wykonywać przemyślane, przydatne tablice czy wykresy — i dbać o ich wypełnianie i aktualizowanie.

A teraz nieco o warunkach skuteczności form agitaacji pogładowej.

W niniejszym artykule ograniczymy się do niektórych uwag o charakterze technicznym i organizacyjnym.

Każda forma agitaacji powinna być łatwo czytelna. Tablice, plansze, wykresy — powinny być tak opracowane, aby każdy bez trudu zrozumiał ich treść. W praktyce spotykamy tablice, które mają np. za dużo rubryk, mają rubryki zbyt wąskie itd. Dlatego też wiele tablic jest niepraktycznych. Bardzo często nieczytelne i niechlujne są napisy, zwłaszcza pisane kredą. Dodajmy, że napisy kredą są na ogół zawsze raczej prymitywne. Dlatego, też wszędzie tam, gdzie są odpowiednie możliwości, stosujemy raczej tablice, których treść wypisana jest na wymienianych w miarę potrzeby kartonikach.

Bardzo ważny jest dobór kolorów. Powinny one harmonizować ze sobą a równocześnie wyraźnie odróżniać się. To ostatnie łatwo jest sprawdzić: projektujemy w kilku kolorach i wybieramy kolory najbardziej odpowiednie. Duże znaczenie ma charakter i „krój“ pisma. Powinno ono być ładne i czytelne.

Elementy agitaacji pogładowej umieszczać należy w miejscach widnych, na wysokości dogodnej dla oka. Światło powinno na te elementy padać w taki sposób, aby były one całkowicie czytelne. (Niecelowe jest np. zawieszanie transparentów w miejscach skąd pada światło; trzeba je rozwieszać tam gdzie ono pada).

Elementów agitaacji pogładowej nie wolno umieszczać „byłe gdzie“. Jeżeli najlepsze hasło czy też odezwę umieszcimy na brudnej ścianie, wśród „starzyzny“ różnych ogłoszeń administracyjnych, w miejscu gdzie może szybko ulec uszkodzeniu, jeżeli przykleimy je niedbale — to z góry ograniczamy lub nawet zaprzeczamy wymowę agitacyjną naszego hasła lub ulotki.

W wielu zakładach hasła, napisy, ostrzeżenia, przypomnienia itd — wypisywane są na ścianach hal fabrycznych. Jest to nie celowe zwłaszcza gdy chodzi o hasła, które powinny być co pewien czas aktualizowane. Nie można oprzeć się wrażeniu, że niektórzy aktywiści nie rozumieją przeznaczenia hasła i traktują je widocznie jako rodzaj „wiecznej“ tapety. Bo jeżeli na ścianach „kolekcjonuje“ się wielką ilość haseł „uzupełnianych“ niejednokrotnie w ciągu paru lat — to przekreślamy tym samym właściwą rolę hasła.

Warto też zwrócić uwagę na fakt, że na hasła zużywamy zbyt wielkie ilości płótna. A jeżeli płótna nie ma — a nie ma go bardzo często — aktywiści rozkładają niejednokrotnie ręce. Wydaje im się, że bez płótna hasła się nie przygotowuje.

Brakowi płótna, farb, pędzli i „fachowców“ od pisania haseł można zaradzić m. in. przez zastosowanie pojedynczych wymiennych liter wyciętych z dykty. Zawieszamy je na drutach — i hasło gotowe.

Dla właściwego rozwoju agitaacji pogładowej konieczne są spore ilości kartonu, papieru, farb, kleju i innych materiałów. Zwykle dzieje się tak, że nie ma zapasu tych materiałów, a jeżeli jest — to dysponuje nim tylko kilku „wtajemniczonych“.

Zespoły odpowiedzialne za agitację pogładową powinny być centralnie zaopatrzone — oczywiście oszczędnie i celowo — w potrzebne materiały.

Dużą część elementów agitaacji pogładowej powinna być wykonywana w grupach związkowych (np. „błyskawice“, wypełnienie tablic przodowników pracy, tablic brakorobów, bumelantów itd.). W każdym razie kolektyw agitaacji pogładowej powinien istnieć przy radzie oddziałowej. Wszystkimi zaś kolektywami kieruje komisja kulturalno-oświatowa przy radzie zakładowej. Elementy agitaacji dotyczące oddziału — powinny być wykonywane przez ten kolektyw. Podkreślenie tego jest bardzo ważne. W niektórych bowiem zakładach odpowiedzialność za agitację pogładową ponosi nieliczna grupa aktywistów centralnego. W takim wypadku aktywiści zamieniają się w swego rodzaju dekoratorów — bo ani nie znają dobrze tego wszystkiego, co powinno być w agitaacji pogładowej przedstawione, ani nie są w stanie jej rozwijać, ani nie są w stanie opiekować się na codzień każdym elementem tej agitaacji — co jest rzeczą konieczną.

Dużą rolę w rozwijaniu agitaacji pogładowej powinni spełniać plastycy-amatorzy i fotografowie-amatorzy.

Omówmy z kolei niektóre formy agitaacji pogładowej. Takie formy jak błyskawica, biuletyn, ulotka — można zaliczyć do jednej grupy. Ich cechą charakterystyczną jest — jak to się często mówi — duża operatywność. Jeżeli tylko mamy powielacz — to szybkie wydrukowanie kilkuset egzemplarzy nie przedstawia trudności. Nie jest też trudne ich rozkolportowanie; zwykle są one rozdawane w portierniach pomiędzy robotników wychodzących lub przychodzących. Byłoby jednakże lepiej — zwłaszcza jeżeli załoga jest duża — aby błyskawice rozdawali organizatorzy pracy kulturalno-oświatowej. Bowiem z treści błyskawicy orientują się oni komu ją przede wszystkim doreczyć.

Jak wskazuje sama nazwa — błyskawica powinna błyskawicznie podchwytować np. cenną inicjatywę i popularyzować ją wśród załogi, powinna natychmiast reagować na każde niepowodzenie i nawoływać do przewyciężenia trudności, powinna ostro krytykować niedomagania np. w dostawie materiałów, narzędzi, w dziedzinie organizacji pracy — po to, aby stworzyć robotnikom lepsze warunki.

Tekst błyskawicy powinien być jasny i krótki; na dwustronnie zadrukowanej kartce papieru możemy zmieścić od 4 do 6 apelów, wiadomości, tekstów krytycznych itd. Tekst nie może być ogólnikowy i nieistotny. Jeżeli np. w błyskawicy zamieszczać będziemy różne ogłoszenia rady zakładowej czy administracji — to straci ona swój, zasadniczy, interesujący charakter. I jeżeli wśród takich ogłoszeń umieścimy najślusznieszy apel — to zginie wśród spraw błahych. Nie trudno jest zresztą zrozumieć, jak bardzo różna jest rola błyskawicy, która niczego nie żąda, niczego nie krytykuje, nie jest skierowana do konkretnych ludzi, brygad, oddziałów — od błyskawicy bojowej, domagającej się rzeczy ważnych i słusznych, umiejscawiającej chłostać leniów i biurokratów, umiejscawiającej np. upowszechnienia dobrej inicjatywy.

I jeszcze jedno. Błyskawice są często bardzo źle redagowane, mało czytelne wskutek złego odbicia na powielaczu, a co gorsze — z dużymi błędami. Tych wszystkich braków — bardzo ważnych choć niedocenionych — można stosunkowo łatwo uniknąć. Po prostu tekst powinien redagować ktoś dobrze znający język polski, powinna być przeprowadzona korekta redakcyjna tekstu przepisanego na matrycę, a od tego kto powieli błyskawicę — wymagać trzeba starannej pracy. Praktyka dowodzi, że zamieszczanie w błyskawicy rysunków, zwłaszcza karykatur biurokratów, bumelantów, pijaków — bardzo uatrakcyjnia jej treść. Gdybyśmy chcieli zdefiniować krótko główne warunki skuteczności błyskawicy, to można je ująć w sposób następujący:

Każdy tekst błyskawicy zawiera konkretny postulat, konkretne żądanie zmiany lub dokonania czegoś (a więc nie wystarczy ogólny apel o podniesienie np. wydajności pracy, ale trzeba powiedzieć o ile trzeba ją podnieść, w jakim czasie, co w tym celu należy zrobić). Zadanie to powinno być krótko, ale bardzo jasno uzasadnione; powinno ono być skierowane pod konkretnym adresem tzn. pod adresem tych, od których przede wszystkim zależy realizacja postulatu błyskawicy.

Jednakże może zdarzyć się, że mimo spełnienia tego postulatu błyskawica będzie nieskuteczna. Z praktyki wiemy, że likwidacja brakoróbstwa, „wąskiego gardła” czy bumelanctwa — nie jest wcale rzeczą łatwą. Można czasem o tym mówić, pisać, a cel nie zostanie mimo to osiągnięty. Gdzież jest więc pogrzebany przysłowiowy pies?

Chodzi o to, że redaktorzy błyskawicy widzą swój główny cel w tym, aby pisać, aby wydawać „numery” błyskawicy. Bo za to się przecież odpowiada, bo to jest kontrolowane. Nie widzą oni prawdziwego celu każdej redakcji: osiągnięcia postępu a nawet przekładu na wybranych odcinkach produkcji czy działalności społecznej. Jeżeli redakcja postawi przed sobą takie konkretne cele i nie przestanie o nie walczyć dopóki nie zostaną one osiągnięte — wtedy błyskawica będzie istotnie dobrze „nacelowana” i istotnie bojowa.

Warto podkreślić jeszcze jedną właściwość błyskawicy. Obrazowo można by ją przedstawić następująco: błyskawica powinna być podobna do zwiadowcy, który w płataninie faktów dostrzega najbardziej istotne i który swą oceną sytuacji pomaga tak rozstawić siły, aby wywalczyć zwycięstwo. Dlatego też fakty podawane w błyskawicach powinny być w dużym stopniu nowe, świeże, wprost „z pola walki” o plan, o jakość produkcji, o potrzeby bytowe załogi itd.

Podobne do błyskawicy zadanie ma wychodzący najczęściej co 2—3 dni biuletyn. W praktyce różni się on od błyskawicy najczęściej tym, że wychodzi nieco rzadziej i jest nieco większy (dużo jest biuletynów 4-stronicowych).

Odmienny charakter ma ulotka. Ulotka ma charakter okolicznościowy, jednorazowy. Dotyczy ona najczęściej jednego zagadnienia ważnego dla całej załogi, mającego z tych czy innych względów decydujące znaczenie. Ulotka jest najczęściej bojowym apelem do załogi. Jej treść powinna być nie tylko niezmiernie przekonująca, lecz także trafiać do uczuć załogi, musi ludzi zapalać — nie lekajmy się tego określenia — do określonego czynu. W treści ulotki mamy więc zawarty głos bojowego agitatora, który postawił sobie za cel pociągnąć słuchaczy do walki o cel postawiony przed nimi.

Ulotka stawia przed załogą cel główny; nazwijmy go celem strategicznym. Takim celem może być wykonanie planu rocznego, nowatorstwo, upowszechnienie nowych metod pracy, likwidacja brakoróbstwa, opanowanie nowych zadań produkcyjnych itd.

Podobną do ulotki jest również odezwa lub apel. Wzory takich apelów znamy z prasy codziennej (apel inicjatorów współzawodnictwa, inicjatorów walki o jakość itd.).

Między ulotką — która przecież także o coś apeluje, a apelem występuje różnica wówczas, jeżeli apel jest formą zwracania się jednych (np. inicjatorów nowej metody pracy) do drugih, formą jakby wezwania „pójdźcie w nasze ślady, podejmijcie naszą inicjatywę”.

Ciekawą a mało znaną formą agitacji poglądowej, zbliżoną do apelu — wezwania, ale głównie formą popularyzującą najbardziej postępowe metody pracy — są tak zwane „listy stachanowskie”. Są różne rodzaje tych listów. Ograniczymy się do opisanego jednego takiego listu. Przypuścimy, że chodzi o spopularyzowanie inicjatywy z zakresu walki o wysoką jakość produkcji.

Na kartonie papieru wypisujemy tytuł. Np.: „List stachanowski tokarza Władysława Makowskiego o podjęcie inicjatywy Saja” (lub: „o produkcji bezbrakowej”). Pod

tytułem, w lewym górnym rogu kartonu umieszczamy duże, otoczone winietą zdjęcie Makowskiego. Następnie podajemy w krótkiej, przejrzystej formie — dużymi, prostymi literami, najlepiej w formie tekstu specjalnie wydzielonego, np. obramowanego — zobowiązanie Makowskiego. Z kolei dajemy „opis jego metody pracy” lub „w jaki sposób realizuje swe zobowiązanie”. Jeżeli robotnik stosuje nową metodę — trzeba ją opisać dokładnie, można ją zilustrować fotografią stosowanych przez niego narzędzi, wykresem itp. Można także krótko wykazać znaczenie upowszechnienia tej metody w zakładzie pracy a także co daje stosowanie samemu robotnikowi (np. lżejszą pracę, wzrost produkcji, wyższe zarobki). Taki list stachanowski wywiesić można w gablotach agitacji poglądowej, na terenie oddziałów itp.

Najczęściej używaną formą w agitacji poglądowej jest hasło. O błędach popełnianych w zakresie wykorzystania haseł mówiliśmy już na wstępie artykułu. Zajmijmy się z kolei sprawą treści haseł.

Już choćby z tego, co powiedzieliśmy o innych formach agitacji wynika, że również i hasło obowiązuje maksymalna aktualność i konkretność.

Otóż najczęściej stosowane są w zakładach takie hasła, które ogłoszone zostały dla całego kraju. Nikt nie może kwestionować faktu, że hasła te są słuszne.

Powstaje jednak pytanie, czy w zakładzie pracy nie można a nawet czy nie trzeba dostosować haseł ogólnopolskich do sytuacji i potrzeb zakładu, do zadań jego załogi? Wydaje się, że taki obowiązek jest konieczny i zrozumiały.

Zastanówmy się najpierw nad hasłami nawoływającymi do walki o zadania produkcyjne. Mamy np. hasło „walczmy o lepszą jakość produkcji”. Jest to oczywiście hasło słuszne, ale ogólne.

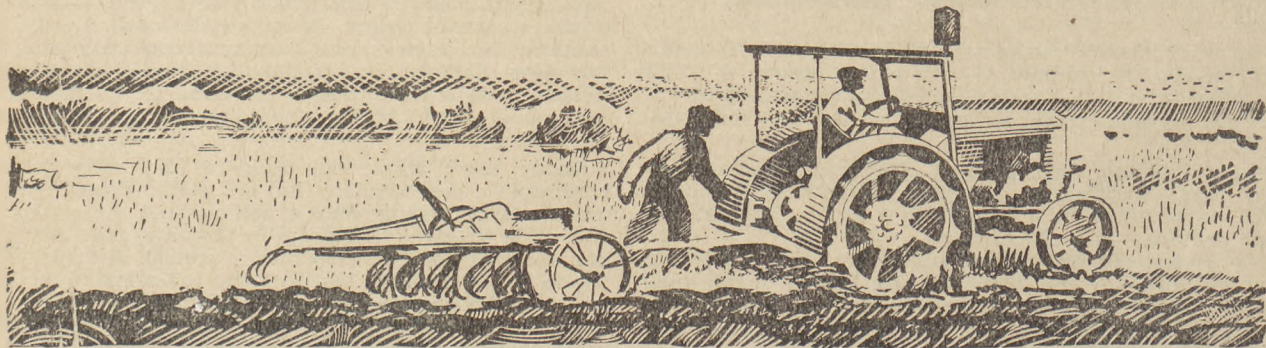
Przecież w każdym zakładzie walka o jakość wygląda nieco inaczej, zadania zakładów są różne, różne są upowszechniane inicjatywy, różnie przedstawia się sprawa likwidacji brakoróbstwa. Te różnice między zakładami istnieją nie tylko w skali różnych przemysłów ale i w ramach jednego przemysłu. Podobnie jest z walką o oszczędność, ze stosowaniem przodujących metod pracy itd.

Czy hasło dostosowane do tej specyfiki zakładu będzie lepsze niż hasło ogólne? Z całą pewnością — tak. Przykład: hasło „Walczmy o jakość produkcji” może w konkretnym zakładzie brzmieć np.: „Idźmy za przykładem oddziału trykotaży — wprowadzajmy we wszystkich oddziałach społeczną kontrolę produkcji”, lub „Podejmijcie inicjatywę mistrza jakości tokarza Walaszyka — niech każdy z was zaopiekuje się młodym robotnikiem. W ten sposób podniesiemy jakość produkcji” lub „Montażowcy idźcie za przykładem ślusarzy — zlikwidujcie brakoróbstwo”.

Również i część haseł politycznych może być tak dostosowana do zakładu pracy, aby hasła te nawoływały robotników do konkretnych czynów. Np. hasło „Walczmy o dobrobyt” może być przystosowane do konkretnej sytuacji i brzmieć: „Dajmy wsi więcej nawozów — więcej będzie chleba i mięsa.”, lub „Dajmy krajowi takie obuwie, w jakim sami chcemy chodzić — a przyczynimy się do wzrostu stopy życiowej ludzi pracy”.

Omówiliśmy niektóre tylko formy agitacji poglądowej. O innych formach napiszemy w następnym numerze.

J. G.





SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

STANISŁAW WAIS
Poseł na Sejm PRL
Przew. Zarządu Okręgu
Zw. Zaw. Górników w Krośnie

Doszkalanie aktywu związkowego w przemyśle naftowym

ZWIĄZKI zawodowe w oparciu o szeroki aktywny społeczny wychowują masy robotników i pracowników w duchu głębokiego uświadczenia ich obowiązków w walce o umocnienie gospodarki socjalistycznej.

Rokrocznie wzrasta liczba społecznego aktywu związkowego, dzięki któremu ognia zwiazkowe realizują wskazania naszej partii i rządu.

Podobnie jak w poprzednich latach — tegoroczna kampania sprawozdawczo-wyborcza powiększyła liczbę aktywu naszych zakładowych organizacji związkowych.

Organizacje związkowe w przemyśle naftowym mają w świetle uchwał IX Plenum KC PZPR tym większe zadania, że przemysł ten koncentruje się przeważnie na wiejskich terenach Podkarpacia a większość robotników jest posiadaczami drobnych gospodarstw rolnych.

Doniosłość powyższych zadań wymaga od Prezydium Zarządu naszego Okręgu zwiększenia stałej pomocy dla aktywu terenowego. Pomoc ta winna wyrażać się przede wszystkim we właściwym i umiejętnym kierowaniu tym aktywem, aby w codziennej działalności odczuwał on konkretną opiekę ze strony swej nadrzędnej instancji zarówno w pracy organizacyjnej, jak i wychowawczo-politycznej.

W świetle tych potrzeb Zarząd Okręgu Związku Górników — Krosno dużą uwagę przywiązuje do należytego przeszkolenia swego aktywu, zgodnie ze wskazaniami uchwał Sekretariatu CRZZ oraz Zarządu Głównego Związku Górników.

Chcąc przedstawić, w jaki sposób nasz okręg przystąpił do opracowania i przygotowania kampanii szkolenia masowego na rok 1954, trzeba po krótko omówić osiągnięcia i braki z ubiegłej kampanii szkoleniowej.

Analiza wyników szkolenia masowego w 1953 roku, którą przeprowadziło nasze Prezydium Zarządu w czerwcu ub. r. dowiodła nam, że uzyskaliśmy pewne wyniki dodatnie w stosunku do lat ubiegłych, jednakowoż w stosunku do zamierzonych wyników w tym roku wykazała pewne braki. Zaplanowaliśmy zorganizowanie ogółem 136 kursów, z czego zakończyliśmy 124. Zaplanowaliśmy przeszkolić 3 600 aktywistów, lecz przeszkoliliśmy tylko 2 700, co stanowi 73% w stosunku do ogółu aktywu.

Pomimo przeszkolenia tak poważnej liczby aktywu, praca naszych ogniw związkowych we wszystkich kierunkach uległa zaledwie nieznacznej poprawie; tylko 50% przeszkolonego aktywu weszło w nurt aktywnej pracy w grupach związkowych, komisjach, radach oddziałowych i zakładowych.

Do dalszych czynników, które wpłynęły na obniżenie wyników szkolenia, należała niedostatecznie aktywna praca szeregu komisji szkoleniowych, które były powołane przez rady zakładowe bez należytej staranności w ich doborze oraz nieżywota praca kół wykładowców.

Chcąc zorientować się w trudnościach i brakach szkolenia w naszym okręgu, trzeba podkreślić również specyfikę naszego przemysłu naftowego, który jest rozrzucony na terenach dwóch województw, a wiele zespołów posiada kopalnie rozrzucone na terenie kilkunastu kilometrów, co utrudnia zebranie aktywu w jedno miejsce.

Uzyskane dodatnie wyniki szkolenia roku ubiegłego są wynikiem stałej współpracy naszych rad zakładowych z miejscowymi organizacjami partyjnymi i administracją oraz stała — co prawda niezbyt wydatna — pomoc aktywu społecznego rady szkoleniowej przy Zarządzie Okręgu.

Na podstawie tych doświadczeń — Prezydium Zarządu Okręgu postanowiło skoncentrować więcej uwagi na pracę szkoleniową, poprzez stałą i skuteczną pomoc nie tylko w okresie przygotowawczym lecz również w czasie trwania kursów oraz po ich zakończeniu tj. po wprowadzeniu szkolnego aktywu w nurt działalności społeczno-związkowej w przemyśle naftowym.

Do realizacji powyższych zamierzeń przystąpiono już od samego początku rozpoczęcia akcji przygotowawczej, starając się przeprowadzić ją należycie według wskazań Zarządu Głównego Związku Górników.

W okresie przygotowawczym przeprowadzono dwie narady szkoleniowe, a to w czerwcu i w sierpniu. Udział w tych naradach brali wszyscy przewodniczący rad zakładowych komisji szkoleniowych i kulturalno-oświatowych oraz przodujący wykładowcy szkolenia związkowego.

Ponadto w okresie tym przeprowadzono szereg zebrań komisji szkoleniowych w poszczególnych zakładach pracy, które zostały obsłużone przez członków Prezydium Zarządu Okręgu i aparat instruktorski.

Tematem narad i zebrań było należyte przygotowanie kampanii szkoleniowej, a w szczególności: analiza szkolenia w 1953 roku, opracowanie planów na rok 1954, analiza i ustawienie na właściwym poziomie pracy komisji szkoleniowych oraz analiza i dobór dostatecznej ilości dobrych wykładowców.

Na podstawie planów szkolenia z poszczególnych zakładów pracy sporządzono ramowy plan kursów dla naszego okręgu, który został zatwierdzony przez Prezydium Zarządu Głównego. W planie tym ujęto 36 zakładów pracy przemysłu naftowego, w których planuje się zorganizowanie 74 kursów, w tym 60 jednolitych, gdyż — jak zaznaczyliśmy — zakłady przemysłu naftowego mają specyficzną formę organizacyjną i są rozciągnięte wzdłuż całego Podkarpacia.

Na wszystkich kursach planujemy przeszkolić ogółem 1 935 aktywistów grupowych komisji, rad oddziałowych i zakładowych.

W trosce o należyte przeszkolenie aktywu przeprowadzono w październiku 6-godzinne seminarium ze wszystkimi przewodniczącymi komisji szkoleniowych, po którym

odbyły się podobne seminaria ze wszystkimi członkami tychże komisji w poszczególnych zakładach objętych szkoleniem. Seminaria te obsługiwane zostały przez aparat instruktorski, jak również przez przewodniczących komisji szkoleniowych.

Zgodnie ze wskazaniem Zarządu Głównego Związku Górników w dniach od 24 do 28 listopada ub. r. przeprowadziliśmy 6-godzinne seminaria z wykładowcami szkolenia masowego w 5 ośrodkach; przy Zarządzie Okręgu w Krośnie, Dyrekcji SKN — Sanok, Dyrekcji UKN — Ustrzyki, Dyrekcji GKN — Gorlice, oraz Fabryce Maszyn i Sprzętu Wiertniczego.

Na wszystkich seminariach przeszkolono 97 wykładowców szkolenia masowego na ogólną ilość 134. Pozostałych wykładowców przeszkolimy jeszcze dodatkowo.

Ogół naszych wykładowców został wybrany spośród najlepszych aktywistów, wyróżniających się zarówno w pracy związkowej w swych zakładach, jak i w szkoleniu aktywu w 1953 roku.

Seminaria zostały przeprowadzone przez dwóch instruktorów politycznych okręgu oraz 5 przodujących wykładowców, którzy przeszli wzorcowe seminarium w Dąbrowie Górniczej organizowane przez Wydział Szkolenia Zarządu Głównego Związku Górników.

W celu uczczenia II Zjazdu PZPR na wszystkich seminariach wykładowcy podjęli zobowiązania, że szkolenie w 1954 roku przeprowadzą jeszcze bardziej starannie niż w roku 1953, a tym samym przyczynią się do poprawy stylu pracy związkowego aktywu w zakładach przemysłu naftowego.

Program działania przedstawiony w uchwale IX Plenum i tezach przedjazdowych PZPR wymaga między innymi wzmocnienia działalności ogniw związkowych na drodze do stałego wzrostu dobrobytu klasy robotniczej.

Józef Marczak

Kier. Ośrodka Szkol.
Zw. Zaw. Włóknarzy

Dyskusja o czytelnictwie czasopism związkowych

JEDNYM z zadań szkół, ośrodków i kursów związkowych jest rozbudzanie u słuchaczy zamiłowania do czytelnictwa. Największe możliwości w tym zakresie mają szkoły, prowadzące dłuższe kursy. W szkołach np. można systematycznie pracować ze słuchaczem nad treścią niektórych pozycji z literatury włączając je w proces dydaktyczno-wychowawczy lub do rozrywki kulturalnej, roznosić zainteresowanie książką poprzez trwałą propagandę pogładową itp.

Ośrodek szkoleniowy, zmierzając do realizacji tego zadania w czasie znacznie krótszym, musi oddziaływać na zainteresowania słuchacza środkami efektywnymi, układając je w zwięzłą całość. Wdrażanie w metodę pracy z książką, przykłady dobrego czytania i omawiania fragmentów, samodzielne przerabianie niektórych przez słuchacza, zwiedzanie bibliotek i spotkania z bibliotekarzami omawiającymi swoje doświadczenia, propaganda pogładowa czytelnictwa — oto pewna całość środków wytworzących więź ze słowem drukowanym.

Szczególnie ważną rolę dla utrwalenia nawyku do czytania mogą odegrać zajęcia przeznaczone na prasę codzienną lub periodyczną. Podczas takich zajęć słuchacze uczą się rozumienia treści artykułów, przede wszystkim uogólniających, streszczania i ich omawiania, a ponadto zagadnienia poruszane w prasie wiążą się z tematyką programu kursu. Zużytkowanie prasy jako materiału uzupełniającego do programu możliwe jest np. w zagadnieniach ogólnopolitycznych i gospodarczych, a także tych, które wiążą się ściślej z działalnością praktyczną słuchaczy. Śledzą oni np. w ciągu dwóch tygodni rozwój wydarzeń międzynarodowych, przerabiają artykuły o działalności kulturalno-oświatowej w związkach zawodowych itp. Duże znaczenie dla zainteresowania słuchaczy prasą ma dobry odczyt na ten temat, przeprowadzony na początku kursu

Aby zadania te zrealizować, Zarząd Okręgu Związku Górników — Krosno postanowił wzmocnić pracę z szerokim aktywem społecznym — również w zakresie szkolenia, powołując do komisji szkoleniowej przy okręgu najlepszych aktywistów — wykładowców z poszczególnych zakładów.

Naczelnym zadaniem tego aktywu będzie stała pomoc dla wszystkich naszych ogniw w formie systematycznych konsultacji i instruktarzu.

W skład członków komisji szkoleniowej wchodzi najlepší wykładowcy z zakresu poszczególnych zagadnień prac związkowych, którzy na podstawie swych doświadczeń w pracy wykładowczej oraz w trosce o należyty poziom szkolenia, udzielają będą pomocy Zarządowi Okręgu w Krośnie, przeprowadzającemu przy poszczególnych dyrekcjach kopalnictwa naftowego stałe konsultacje z wykładowcami poszczególnych tematów.

W dalszych założeniach planu prac tejże komisji szkoleniowej jest przewidziana stała pomoc instrukcyjna dla przeszkolonego aktywu z poszczególnych dziedzin prac związkowych, co niewątpliwie przyczyni się do postawienia na należytych poziomach pracy naszych zakładowych organizacji związkowych a tym samym do realizacji wskazań i wytycznych Uchwał IX Plenum KC PZPR.

Prezydium Okręgu w Krośnie jest przekonane, że stała i szeroka współpraca z aktywem społecznym dopomoże nie tylko w sprawnym przeprowadzeniu szkolenia, lecz również zmobilizuje szeroki aktyw związkowy do realizacji zadań stojących przed związkami zawodowymi i dlatego też wzywamy wszystkie zarządy okręgów Związku Zawodowego Górników oraz innych branżowych związków do oparcia działalności na szerokiej współpracy ze społecznym aktywem związkowym

przez redaktora któregoś z wydawnictw. Słuchacze interesują się bowiem żywo nie tylko przeznaczeniem poszczególnych wydawnictw, ilością nakładów itp., lecz także jak pracuje dziennikarz, jak powstaje gazeta, którą bierze się do ręki. Doświadczenie wykazało, że słuchacze interesują się najwyżej dziennikiem lokalnym, a z wydawnictw centralnych — „Głosem Pracy“ i pismami ilustrowanymi.

Chcąc rozszerzyć zainteresowanie czytelnictwa słuchaczy ośrodek nasz propaguje także „Przegląd Związkowy“. Odbywa się to w następujących formach:

- 1) zwrócenie uwagi słuchaczy na to pismo w pogadance o prasie,
- 2) zużytkowanie niektórych artykułów w pracy zespołu „żywego dziennika“,
- 3) dowolne czytanie przez słuchaczy poszczególnych artykułów, przeglądanie pisma oraz wyrażanie spostrzeżeń pisemnie lub w czasie dyskusji,
- 4) przerabianie treści artykułu na osobnym zajęciu,
- 5) wskazywanie „Przeglądu“ jako źródła wiadomości (np. z ustawodawstwa).

Należy zaznaczyć, że propagandy „Przeglądu“ w powyższych formach nie prowadziliśmy dotychczas w sposób systematyczny. Praca ta ma raczej charakter badawczy. Wyniki jej wskazują jednak, że „Przegląd Związkowy“ może spełniać znacznie większą rolę zarówno jako cenna pomoc w rękach aktywu społecznego, jak i w pracy dydaktycznej w ośrodku.

Jak dotychczas, to wyraźne znaczenie pisma dla swej pracy widzą wykładowcy związkowych kursów masowych i organizatorzy szkolenia. Dział w piśmie: „Szkolenie związkowe“, odpowiadając konkretnym potrzebom aktywistów szkoleniowych, wzbudza wśród nich żywe zainteresowanie. Dyskusja o „Przeglądzie“ przeprowadzona z przodującymi wykładowcami w czasie ubiegłej akcji

szkoleniowej uwypukliła szereg zalet działu o szkoleniu a także całości miesięcznika. I tak np. wskazano na pionierski charakter opracowań zamieszczonych w tym dziale oraz na szczególne znaczenie artykułów rozwijających metodykę nauczania. Podkreślono fakt posługiwania się przez „Przegląd Związkowy“ słownictwem powszechnie zrozumiałym itp. Zwrócono również uwagę na możliwość zużytkowania niektórych artykułów, omawiających działalność związkową, dla przeprowadzenia wykładów.

Zabierający głos w dyskusji zwrócili uwagę na szczupłość opracowań problemów socjalno-ubezpieczeniowych i bytowych. Dyskutanci — wykładowcy z zakładów wydzielonych w Łodzi — podkreślili niedostateczne upowszechnienie pisma. W 6 zakładach prenumerowano zaledwie około 10 egzemplarzy.

Niektóre uwagi aktywistów szkoleniowych o „Przeglądzie Związkowym“ miały charakter jednostronny. Uważali oni np. że niektóre artykuły, z zagadnień politycznych, gospodarczych itp. należałoby pisać dla potrzeb szkolenia masowego i zamieszczać je w dziale o szkoleniu itp.

Omówiona tu w skrócie dyskusja o „Przeglądzie“ z wykładami kursów masowych, niezależnie od trafności ich wniosków, miała duże znaczenie dla głębszego i trwałego zainteresowania się ich tym pismem. Szersze zainteresowanie się pismem zaczyna występować u uczestników zajęć metodycznych, organizowanych dla aktywu szkoleniowego przez Wydział Szkolenia ORZZ w Łodzi przy współpracy z naszym ośrodkiem. Przeprowadzona ankieta i dyskusja „o Przeglądzie Związkowym“ na jednym z ostatnich kursów w ośrodku dla kierowniczego aktywu kulturalno-oświatowego uwzględniła następujące sprawy:

- 1) czy zakład prenumeruje pismo,
- 2) znajomość pisma przed kursem,
- 3) które artykuły są szczególnie interesujące i pomocnicze w działalności praktycznej,
- 4) wnioski i życzenia.

Około 40 słuchaczy otrzymało egzemplarze pisma (z roku 1953) z zadaniem przejrzenia oraz przestudiowania jednego dowolnie wybranego artykułu. Słowa lub rozdziały niezrozumiałe mieli słuchacze zaznaczyć ołówkiem. Z biorących udział w dyskusji słuchaczy zaledwie czterech widziało przed kursem „Przegląd Związkowy“. Jeden z nich, członek rady zakładowej, który po raz pierwszy zapoznał się z pismem w ośrodku tak pisze m. in.:

„Nie wiedziałem dotychczas, że to, czego szukam z wiedzy związkowej znajduje się w „Przeglądzie Związkowym“ w dostatecznej ilości. Dziwi mnie, że na odprawach lub naradach, organizowanych przez wyższe

instancje związkowe nie propaguje się tego pisma, nie wskazuje się odpowiednich artykułów. Znajomość i posługiwanie się wiedzą zawartą w piśmie może się przyczynić do wzrostu autorytetu działacza związkowego. Po kursie w ośrodku zostanę stałym prenumeratorem „Przeglądu Związkowego“.

Największe zainteresowanie wzbudziły artykuły:

1) o organizacji pracy związkowej, np. „Rola i znaczenie komisji szkoleniowej w zakładzie pracy“ (Nr 1. 1953 r.)

2) o sposobach usprawniania produkcji, np. „Walka o jakość produkcji“ (Nr 2. 53),

3) sprawy socjalno-bytowe, np. „Troska o człowieka pracy Nowej Huty“ (Nr 6. 53 r.), „Przed akcją kolonii dla dzieci“ (Nr 6. 52 r.)

Uzasadniając zainteresowanie się wymienionymi zagadnieniami, słuchacze piszą:

„Sprawy gospodarcze interesują mnie szczególnie, gdyż jako członek rady zakładowej powinienem się na nich znać“.

„Sprawa kolonii dla dzieci i młodzieży żywo interesuje wszystkich ludzi pracy. Młodzież jest bezcennym skarbem naszego narodu“ itd. itp.

Dużą zaletą pisma — według opinii słuchaczy — jest jasność języka. Przeglądając pismo po raz pierwszy i czytając artykuły, nie natrafili oni na niezrozumiałe słowa, zdania lub zagadnienia. Słuchacze, stwierdzając jasność słownictwa, zwrócili jednak uwagę, że niektóre artykuły mają styl sprawozdawczy, w małym stopniu obrazowy. Brak w piśmie również środków poglądowych — ilustracji, wykresów itp. Pismo byłoby bardziej pożyteczne dla samokształcenia, gdyby w wydrebnionych działach zamieszczało rozwijane systematycznie zagadnienia np. organizacyjne, produkcyjne, socjalne itp.

„Przegląd Związkowy“ może być cenną pomocą bibliograficzną dla pracownika pedagogicznego ośrodka, dla przerobienia ze słuchaczami określonego tematu. I tak np. artykuł o agitacji poglądowej z Nr 11 ubiegłego roku był podstawowym materiałem do wykładu i dyskusji na kursie dla przewodniczących komisji kulturalno-oświatowych. Artykuł ten był ponadto gruntownie przerabiany w samokształceniowym zespole agitacji poglądowej, wydrebnionym spośród słuchaczy.

„Przegląd Związkowy“ — to wreszcie stała cenna pomoc dla zespołu pedagogicznego ośrodka przy opracowywaniu programów, wykładów, samokształceniu się. Ośrodek nasz przystąpił obecnie do zestawienia indeksu artykułów o sprawach organizacyjnych i socjalno-bytowych w związku z przygotowaniem kursów w nowym roku.

WAŻNE DLA WYKŁADOWCÓW SZKÓŁ ZWIĄZKOWYCH

W opracowaniu wykładów pomogą Wam książki „Wydawnictwa Związkowego“:

„Z doświadczeń bibliotek związkowych“,

A. Szczurzewski, L. Głowalski: „Poradnik dla komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych“,

H. Popławski: „Podstawy prawne i istota socjalistycznej dyscypliny pracy“,

Louis Saillant: „W obronie praw związkowych“,

H. Warnke: „Zarys historii niemieckiego ruchu zawodowego“,

L. Szczegodzińska: „Klub fabryczny huty „Batory“.

Do nabycia w księgarniach „Domu Książki“

O estetyczny wygląd tkanin

JEDEN z ostatnich numerów „Trudu” — organu WCSSPS, zamieszcza artykuł M. Chwostienko, malarza artysty, kierownika działu artystycznego Moskiewskiego Kombinat „Triechgornaja Manufaktura”, omawiający sprawę wyglądu i wykończenia produkowanych przez przemysł radziecki tkanin. Autor wskazuje na najważniejsze błędy powodujące, że na rynek rzucają się tkaniny, które są krytykowane i nie znajdują pokupu i podsuwa sposoby walki z tym zjawiskiem. Poruszona przez Chwostienkę sprawa nie jest obca naszym stosunkom — dlatego podajemy treść artykułu w obszernym streszczeniu.

Sprawiedliwa krytyka jakości naszych tkanin — stwierdza na wstępie autor — często pozostawiających wiele do życzenia pod względem wyglądu, w dużej mierze jest kierowana pod naszym adresem, artystów przemysłu włókienniczego. Wszak pierwsze na co zwraca uwagę nabywca, to rysunek i barwa tkaniny. A przecież wiele wzorów i kolorów — należy przyznać — nie bardzo wpada w oko, nie pociąga.

Wyroby powinny zadowalać nawet wybredne gusty i wymagania nabywców, powinny cieszyć swoim wyglądem. Tego żąda partia i rząd, tego żąda naród i powinniśmy się ustosunkować do tego rzeczowo. Ten cel przyświeca w tej chwili załodze kombinatu „Triechgornaja Manufaktura”. Dokonujemy więc obecnie przeglądu naszej działalności, zmieniamy wiele i przystosowujemy do obecnej sytuacji. Inaczej patrzymy też na swoją pracę i my — artyści.

Czym wytłumaczyć fakt, że spod ręki artysty często jeszcze wychodzą niegustowne, szare i niewykończone pod względem artystycznym rysunki i barwy, powodujące usprawiedliwione narzekanie mas kupujących. Czyżbyśmy rzeczywiście nie mieli prawdziwych mistrzów swego kunsztu? Mamy ich i to nie mało.

Wobec tego — zapytuje Chwostienko — dlaczego wielu artystów nie staje na wysokości swoich zadań? Dlaczego tak mało wymagają od swej pracy, tak pobłażliwi są dla siebie, nie znają gustu i życzeń kupujących, nie zaznajamiają się z tym zagadnieniem? Tu właściwie leży sedno sprawy — piętno szarzyzny i rzemieślniczość wykonawstwa.

Przyroda ojczysta, motywy twórczości ludowej, nasza rzeczywistość radziecka w całym jej bogactwie — oto właśnie twórcze i bogate źródła, z których powinien czerpać artysta komponujący rysunki dla tkanin. Od artysty żąda się, aby potrafił wybrać wszystko co piękne w otaczającym nas świecie, twórczo je przetworzyć i przedstawić.

Ostatnio — stwierdza autor — zaczęliśmy częściej wysyłać artystów do miejsc zbytu naszej produkcji — do republik narodowych. Niedawno powrócili z podróży na Ukrainę tow. tow. Dubrowska, Stefańczuk, Adamowa. W Leningradzie przebywali artyści Preobrażenska i Czernogłazkina. Powrócili z podróży do Gorkiego Szapowałowa i Szumiackaja. Inni odwiedzili Gruzję i Kraj Nadbałtycki. Przywieźli oni szkice z natury, hafty, ornamenty twórczości ludowej, sami wzbogacili się nowymi wrażeniami, myślami i pomysłami. Te artystyczne podróże powinny stać się jedną z form kształcenia majsterstwa zawodowego artysty, jeżeli nie chcemy dopuścić do tego, żeby został on wyjałowiony twórczo.

Przy fabrykach i centralnych zarządach przemysłów powołane zostały rady artystyczne. To one właśnie powinny walczyć z panoszącym się złym smakiem w dziedzinie rysunku i malunku tkanin. Czyż wolno im dopuszczać do produkcji projekty artystyczne o których wiadomo, że nie odpowiadają gustowi konsumenta?

A teraz — zwraca się autor — jak przedstawiają się te sprawy w kombinacie „Triechgornaja Manufaktura”. Nasza narada artystyczna jest właściwie mało wymagająca i niewybredna, wykazuje szkodliwy pośpiech w swej pracy na posiedzeniach, nie wnika dostatecznie w istotę spraw, skład jej często się zmienia. Podobne grzechy można też zarzucić działalności Rady artystycznej Moskiewskiego Centralnego Zarządu Przem. Bawełnianego, który decyduje o ocenie rysunków. Rada nie stawia artystom żadnych zadań przygotowawczych do zbliżających się sezonów. W tych warunkach wielu artystów traci krytyczny stosunek do siebie, przestaje zauważać błędy a nawet załamania w swej pracy.

Do niedawna rola rad artystycznych w przemyśle włókienniczym była wyraźnie niedoceniana. W tej chwili musi to ulec poprawie. Rady artystyczne powinny przede wszystkim podnieść wymagania zawodowe w stosunku do pracy artystów, technologów, farbiarzy, grawerów, drukarzy i innych specjalistów, biorących udział w wykańczaniu tkanin. Rady te powinny walczyć z produkcją tkanin niewykończonych pod względem artystycznym, brzydkich, szkodzących dobrej reputacji marki fabrycznej. Chwila wymaga rozszerzenia składu rad, włączenia do nich ludzi dobrze obeznanych z wymaganiami konsumentów, znawców sztuki, najlepszych specjalistów produkcji, ludzi o wysoko rozwiniętym smaku artystycznym. Powinni oni interesować się szerokim zakresem spraw wynikających z obecnego charakteru wymogów stawianych w stosunku do jakości tkanin, oceniać pracę nie tylko artyści, ale i wszystkich, którzy biorą udział w artystycznym wykańczaniu tkanin. Powinny one kierować przygotowaniem do sezonu wiosennego i jesienno-zimowego. Przeglądać sprawozdania z twórczo-artystycznych podróży służbowych. Ale to nie wszystko jeszcze — rady artystyczne powinny sprawdzać wykonanie swoich postanowień, interesować się, czy dobrze jest realizowany pomysł autora w produkcji masowej, a nie tylko zalecać do produkcji rysunki i kolory.

Nie wolno pominąć milczeniem — pisze Chwostienko — jeszcze jednej ważnej przyczyny powodującej, że do magazynów przysyła się mało atrakcyjne tkaniny. Jest nią godzenie się na wszystko jednostek handlowych. Niedawno do naszego kombinatu nadeszła ocena jednego z rodzajów produkowanego tu płótna: „Brak popytu. Złe dobre kolory. Ciemne ponure tło. Niekładny rysunek”. Oto co mówiła ta ocena. Najprawdopodobniej ocena ta odpowiada rzeczywistości. Zastanawia nas jednak co innego — przecież zamówienie na tę tkaninę zrobili pracownicy Ministerstwa Handlu i Centrosojuza. Zamówienie to ponowili oni również na czwarty kwartał tego roku. Tego rodzaju fakty nie należą do rzadkości. Konieczne jest, żeby organizacje handlowe były bardziej wymagające, lepiej знаły potrzeby konsumentów i jego smak i nie zamawiały tkanin, które odstręczają nabywców. Jeżeli towar zrobiony jest źle — nie należy go zamawiać i zapełniać nim magazyny, nie należy go produkować masowo. Co do fabryki — dodaje autor — to wcale nie przynosi jej honoru, że przedkłada on hurtownikom handlowym tkaniny niegustowne lub wręcz brzydkie.

Do warunków współzawodnictwa socjalistycznego o jakość produkcji konieczne jest — stwierdza autor — wprowadzenie zasadniczych poprawek. Przy podsumowaniu wyników współzawodnictwa niezbędne jest ocenienie, jak fabryka odnosi się do zewnętrznego wykończenia, artystycznego wyglądu tkanin, jak uwzględnia ona sezonowe wymagania kupujących. Mowa tu o przygotowaniach do sezonu wiosenno-letniego i jesienno-zimowego, o jakości wzorów rysunkowych, odnawianiu ich, barwności, grawerowaniu, drukowaniu, farbowaniu itp.

Ważną rolę we współzawodnictwie powinny odgrywać tradycyjne sezonowe wystawy modeli i pokazy tkanin. Znaczenie ich polega na tym, że pozwalają one zestawiać i porównywać rezultaty pracy fabryk, oceniać wkład pracy wszystkich, którzy przyczyniają się do nadania wyrobom wyglądu najbardziej artystycznego. Właśnie zestawienie masowej produkcji poszczególnych fabryk, pokazanej na wystawach, pozwoli na rozwinięcie współzawodnictwa między tymi przedsiębiorstwami, pobudzi każdą fabrykę do dbałości o własną twórczą, indywidualną pod względem artystycznym produkcję. Rzecz zrozumiała — zauważa Chwostienko — że nie da się to zrealizować od razu, ale należy dążyć do tego, aby fabryka odznaczała się silnie wyrażoną indywidualnością, żeby jej produkcja odróżniała się od innych i przynosiła sławę załodze.

Niestety, wystawy, organizowane od wypadku do wypadku, nie stały się jeszcze rzeczywistym przeglądem działalności fabryk, środkiem najszerzej popularyzacji współzawodnictwa socjalistycznego i wymiany doświadczeń w pracy zakładów przemysłu lekkiego.

Dużą pomoc w realizowaniu tych zadań inoż również stanowią otwarte konkursy rysunkowe. Tego rodzaju konkursy umożliwią powiększenie kręgu artystów, biorących udział w pracach nad wykańczaniem wyglądu tkanin, przyciągnięcia do tej pracy grafików, dekoratorów, artystów teatralnych. Bez wątpienia pozwoli to — stwierdza autor — na ujawnienie nowych twórczych sił, zdolnych do wniesienia ożywczego technienia do pracy artystów zatrudnionych w przedsiębiorstwach tekstylnych.

Bardzo ważne znaczenie ma wspólna praca artystów włókiennictwa z artystami projektującymi modele kostiumów. W twórczej współpracy z projektantką modeli Mandcową, przystosowując się do jej szkiców odzieży, artyści naszej fabryki stworzyli wzory na tkaniny dla sukien kobiecych i odzieży dziecięcej, dla przyozdobienia sukien, szlafroków i fartuszków, które spotkały się z uznaniem ze strony kupujących. Właśnie te sukcesy wskazały nam na konieczność wzmocnienia kontaktu z Moskiewskim Dohem Modeli. W interesie podwyższenia wiedzy zawodowej artysty i polepszenia jakości jego produkcji konieczne jest najszerze rozwijanie tej współpracy. Nie można uważać za normalne — podkreśla Chwostienko — że Moskwa, w której skupia się wielka ilość przedsiębiorstw przemysłu lekkiego, nie posiada studia dla pracy artystów z włókiennictwa.

Nie są jeszcze zbyt obfite te nasze nowe twórcze sukcesy — mówi autor artykułu. — Ale przecież możemy

się już czymś pochwalić, jak np. faktem, że rysunek artystki „Triechgorki“ — Szapowałowej uzyskał wysoką ocenę i uznanie publiczności. Sukces artysty to przecież jednocześnie sukces całej załogi.

Pomyślne zakończenie pracy artysty zależy w ostatecznym wyniku od tego, jak zostanie zrealizowany jego pomysł w produkcji. Ale między pomysłem a jego wykonaniem istnieje u nas niekiedy wielka rozpiętość. Jedną z przyczyn tego polega na tym, że fabryka nie zawsze jest zaopatrzona w barwniki i inne materiały chemiczne, niezbędne dla produkowania dobrych i estetycznych tkanin.

Jednakże sprawa nie polega tylko na braku barwników. Chodzi jeszcze o to, że w wielu fabrykach mało się liczy w procesie produkcyjnym z zatwierdzonymi rysunkami i barwami i samowolnie zmienia się je nawet bez wiedzy autora-artysty. „Uproszczenia“ te — jak stwierdza Chwostienko — są tego rodzaju, że artysta nie poznaje swojej pracy i — rzecz zrozumiała — nie może ponosić za nią odpowiedzialności.

Ministerstwo powinno bardziej aktywnie kierować pracą artystów. W ciągu trzech lat przy radzie technicznej istniała sekcja artystyczna zdobienia tkanin i odzieży. W ciągu tego czasu sekcja opracowała szereg ważnych dla przemysłu zagadnień. Można by tu wspomnieć o sprawie artystycznego wyglądu tkanin i barwienia w przemyśle bawełnianym, jedwabniczym i wełnianym, o zagadnieniu wymagań stawianych rysunkowi, barwie i strukturze tkaniny w związku z nowymi modelami i formami odzieży itp. Wszystkie te ważne prace pozostały na papierze, a sama sekcja z niewiadomego powodu przestała istnieć.

Przed artystami przemysłu włókienniczego stoją ogromne możliwości. Powinni oni nie tylko pomagać w zaspokajaniu rosnących potrzeb mas pracujących, ale też i współdziałać w urobieniu smaku artystycznego mas. Konieczne jest, żeby oni sami uświadomili sobie jak wielka odpowiedzialność ciąży na nich i pracowali tak, żeby zasłużyć na uznanie konsumentów.

Jednocześnie należy ocenić według zasług twórcze osiągnięcia artystów, którzy stoją na wysokości swego zadania. Niech państwo radzieckie zna nazwiska artystów, którzy tworzą rysunki i barwne tkaniny cieszące się uznaniem narodu. Nie można uważać za normalne, że prawa autorskie artystów przemysłu włókienniczego, uznane prawnie, są tak często naruszane.

Zwiększając swoją odpowiedzialność za wykonywaną pracę — kończy Chwostienko — artyści przemysłu radzieckiego wypełnią postawione im zadania.

Wiadomości różne

Moskwa. — Odbyła się tu Wszechzwiązkowa narada pracowników handlu, w której wziął udział pierwszy zastępca przewodniczącego Rady Ministrów ZSRR: tow. N. A. Bulganin.

W dyskusji nad referatem ministra Handlu ZSRR — tow. Mikoja — na brało udział 47 osób — pracowników magazynów stołówek OZR, kierowników organów handlu republiki itd.

Uczestnicy narady jednogłośnie stwierdzili, że partia i rząd stworzyli wszystkie warunki dla rozszerzenia obrotu towarowego, że pracownicy handlu i żywienia zbiorowego dołożą wszystkich starań, aby wypełnić nałożone na nich honorowe zadania w obecnej odpowiedzialnej chwili.

Mówcy poddali surowej krytyce braki handlu państwowego, spół-

dzielczego i kołchozowego w planowaniu obrotu towarowego i w obsłudze konsumentów. Przytaczano fakty ignorowania przez przedsiębiorstwa handlowe i przemysłowe zapotrzebowań nabywców, wypuszczania na rynek towarów złej jakości, naruszania ustalonego asortymentu, wstrzymywania dostaw niektórych najpotrzebniejszych dla ludności wyrobów. Jeszcze obecnie zdarzają się wypadki, że przedsiębiorstwa handlu przyjmują od przemysłu towary złej jakości, nie mające żadnego zbytu.

Dużo uwagi poświęcono sprawie rozwoju materialno - technicznej bazy handlu, szerokoego budownictwa zakładów, magazynów, stołówek, prawidłowego rozmieszczenia sieci handlowej, zaopatrzenia w niezbędne urządzenia oraz zagadnień

prawidłowej organizacji pracy personelu sklepów i stołówek.

Uczestnicy narady wnieśli dużą ilość praktycznych wniosków w sprawie polepszenia planowania i organizacji handlu miejskiego i wiejskiego oraz żywienia zbiorowego itp.

Obrady podsumował minister Handlu ZSRR: tow. Mikojan.

Moskwa. — Minister Handlu ZSRR tow. Mikojan wydał rozporządzenie „O sposobach kontroli społecznej nad działalnością przedsiębiorstw i żywienia zbiorowego“.

Leninград. Leningradzka Rada Zw. Zaw. zorganizowała seminarium z prawa pracy. Słuchaczami jest tu 80 pracowników związkowych — instruktorów, kierowników wydziałów i przewodniczących komisji zarządów okręgowych zw. zaw. i technicznych inspektorów zarządów głównych zw. zaw.

Wykłady uwzględniły zagadnienia: czasu pracy i wypoczynku, dyscypliny pracy, trybu rozpatrywania spo-

rów z tytułu pracy. Wykładowcami byli pracownicy biura prawnego ORZZ.

W leningradzkich zakładach metalowych im. Piotrowskiego polepszyły się znacznie w roku bieżącym warunki pracy w oddziałach wykonywających roboty gorące.

Niedawno na dźwigach kleszczowych oddziału wyrobu szyn i belek i przy dźwigach rozlewniczych oddziału martenowskiego NE I ustawiono specjalne zasłony-ekrany ochraniające maszynistów od promieniowania ciepłego rozżarzonych mas metalu, znajdujących się pod dźwigami.

W oddziale martenowskim i we wszystkich oddziałach walcowni ustawiono altanki ochładzane wodą, w których robotnicy mogą wypocząć podczas pracy.

W oddziałach tych oraz w oddziale bessemerowskim zainstalowano potężne wentylatory owiewające oraz zasłony wodne.

W chwili obecnej realizuje się projekt dostarczenia do stanowisk roboczych wody gazowej za pomocą przeprowadzanych w ziemi rurek ze stali nierdzewnej.

Obwód Moskiewski. Załogi przedsiębiorstw przemysłu materiałów budowlanych moskiewskiego obwodu w odpowiedzi na uchwały wrześniowego Plenum KC KPZR zwiększają produkcję przeznaczoną dla gospodarki rolnej. Karaczarowski Kombinat Obróbki Drzewa sporządził ponad plan kilkadziesiąt tysięcy metrów kwadratowych ram okiennych dla nowobudujących się budynków w MTS. Produkcję materiałów budowlanych dla wsi zwiększają też i inne przedsiębiorstwa obwodu.

Wiele przedsiębiorstw podjęło i pomyślnie realizuje zobowiązania załóg w sprawie okazania pomocy podopiecznym kołchozom przez budowanie na ich rachunek cieplarni i inspektów. W kołchozie „Droga do Socjalizmu“ kuncewskiego okręgu planowano wybudowanie inspektów o powierzchni 332 m kwadratowych w terminie do dnia 1 lutego. Przybyła tam brygada budowlana odinowskiej cegielni zobowiązała się wykonać te prace przedterminowo do dnia 25 grudnia. Opiekunowie obiecali ukończyć budowę inspektów na miesiąc przed terminem.

Brygada budowlana Szczurowskich Zakładów Cementowych wybudowała inspekty na 500 ram w kołchozie „Trud“ okręgu kołomieńskiego. Podobne prace prowadzą w podopiecznych kołchozach Sierpuchowskie Zakłady Wyrobu Cegiel, Woskriesienskie Zakłady Cementowe „Gigant“, kombinat „Krasnyj Stroitiel“ i szereg innych zakładów pracy.

Prezydium Moskiewskiego Obwodowego Zarządu Zw. Zaw. Rob. Przem. Materiałów Budowlanych o-mawiało na jednym z posiedzeń sprawę wykonywania przez załogi przedsiębiorstw podjętych przez nie socjalistycznych zobowiązań w zakresie budowy cieplarni i inspektów w podopiecznych kołchozach. Prezydium ustaliło zarządzenia w spra-

wie dalszego wzmoczenia działalności organizacji związkowych w walce o stworzenie potężnej bazy warzywniczej wokół Moskwy.

Moskwa. Robotnica oddziału formierskiego Dulewskiej Fabryki Porcelany w obwodzie moskiewskim — tow. Suzdalcewa wniosła propozycję przejścia brygad na potokowy system pracy. Stwarza to możliwość lepszego wykonywania każdej operacji produkcyjnej, podwyższenia jakości produkcji, zmniejszenia ilości stłuczki i odpadów.

Administracja oraz organizacja partyjna, związkowa i komsomolska fabryki poparły inicjatywę tow. Suzdalcowej.

Rada zakładowa skierowała członków komisji masowej pracy produkcyjnej do rad oddziałowych w celu okazania im praktycznej pomocy przy opanowaniu nowej metody. Zrealizowanie propozycji Suzdalcowej dało możliwość załodze fabryki zwiększyć w miesiącu wrześniu produkcję serwisów do herbaty o 13,3 procent w porównaniu z poprzednim miesiącem.

Prezydium Zarządu Głównego Zw. Zaw. Rob. Przem. Terenowego po zapoznaniu się z inicjatywą robotnicy Suzdalcowej uznało jej ogromne znaczenie i opracowało praktyczne poczynania w celu dalszego wdrożenia tej metody zarówno w Dulewskiej Fabryce Porcelany jak i w innych fabrykach wytwarzających porcelanę i fajansy.

Moskwa. Załoga Moskiewskich Zakładów Odzieżowych Nr 5, podjąwszy inicjatywę przodowników pracy Oriechowskiego. Kombinator Bawelnianego, wezwała do współzawodnictwa o dalsze polepszenie jakości wyrobów — załogę krasnochołmskiego Kombinatoru Czesankowego, dostarczającego zakładom materiałów do szycia odzieży.

Na wspólnej konferencji robotników, personelu inżynieryjno - technicznego i pracowników umysłowych obu przedsiębiorstw podpisano umowę, w której zamieszczono wzajemne zobowiązania przewidujące polepszenie jakości i zwiększenie asortymentu tkanin i wyrobów odzieżowych oraz ich najlepszego wykończenia.

W toku współzawodnictwa już osiągnięto pierwsze sukcesy. Krasnochołmski Kombinat wykonał plan III kwartału r. ub. w 107,9 proc., a dodatkowe zadania w 132 proc. Zwiększono też wyrób tkanin wysokiej jakości. Tak na przykład produkcja bostonu, cieszącego się wielkim popytem wśród kupujących, wzrosła we wrześniu w porównaniu z lipcem 13-krotnie.

Prezydium Zarządu Głównego Zw. Zaw. Rob. Przem. Lekkiego i Spożywczego zaaprobowало inicjatywę obu zakładów i zaleciło organizacjom przeniesienie jej do przedsiębiorstw przemysłu odzieżowego, włókienniczego, skórniczo - obuwniczego i spożywczego.

Dniepropietrowsk. Zakłady hutnicze obwodu dniepropietrowskiego da-

ją co roku państwu wiele żelaza, stali i wyrobów walcowanych. Ponadto produkują one w szerokim asortymencie przedmioty codziennego użytku. Tylko w przebiegu ośmiu miesięcy r. ub. oddziały wytwarzające te towary w zakładach metalurgicznych wyprodukowały łożek, wiader, misek i innych przedmiotów domowego użytku na sumę 67 milionów 734 tysięcy rubli.

W Dniepropietrowsku odbyła się konferencja produkcyjno techniczna robotników oddziałów wytwarzających przedmioty codziennego użytku, zwołana przez Zarząd Obwodowy Zw. Zaw. Rob. Przem. Hutniczego w celu przedyskutowania sprawy zwiększenia produkcji towarów pierwszej potrzeby.

Na konferencji stwierdzono, że załogi oddziałów wytwarzających te towary w Zakładach im. Kominternu, Nowo - Moskiewskiej Walcowni Blachy i in. rozwinąwszy współzawodnictwo socjalistyczne wykonują z powodzeniem plany produkcyjne, dając produkcję cieszącą się wielkim popytem wśród ludności. Stwierdzono jednocześnie, że w szeregu przedsiębiorstw, na przykład — w Zakładach Nikopolskich, Zakładach im. Lenina i in. nie stworzono należytych warunków dla normalnej pracy oddziałów produkujących towary pierwszej potrzeby, niedostatecznie zmechanizowano procesy produkcyjne. Rady zakładowe mało się interesowały tymi oddziałami i ich załogami, źle kierowały pracą rad oddziałowych.

Konferencja wytyczyła szereg praktycznych zamierzeń w celu polepszenia pracy omawianych oddziałów.

Niedawno prezydium Zarządu Obwodowego Związku wysłuchało sprawozdania gospodarczych i związkowych kierowników z Zakładów im. Pietrowskiego i Zakładów im. Lenina z wykonania uchwał konferencji. Stwierdzono, że oba zakłady znacznie zwiększyły w ostatnim czasie produkcję oddziałów wytwarzających artykuły codziennego użytku dla potrzeb ludności.

Jakutsk. Do biura Porad Prawnych Jakutskiej Obwodowej Rady Zw. Zaw. stale zwracają się w rozmaitych sprawach z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, zagadnień bytowych i mieszkaniowych liczni robotnicy, pracownicy umysłowi i emeryci.

Biuro Prawne udziela wyjaśnień ustnych i porad, wysyła odpowiedzi na pismo, a w wypadkach niezbędnych bezpośrednio zwraca się do kierownictwa odnośnych przedsiębiorstw i organizacji, w celu przywrócenia naruszonych praw robotników i urzędników.

Biuro Pomocy Prawnej Obwodowej Rady Zw. Zaw. organizuje periodyczne wyjazdy konsultacyjne do odległych rejonów. Ostatnio na przykład, odbyto tego rodzaju konsultację dla aktywu związkowego w rejonie Magino - Kangałaskim.

Interesy monopolu amerykańskich zagrożone

NUMER grudniowy z roku ubiegłego miesięcznika WCSSPS „Sowietskije Profsojuzy” przynosi interesujący artykuł W. Czeprakowa pt. „Objawy kryzysu w gospodarce USA i ofensywa monopolu na klasę robotniczą”.

O pogorszeniu się sytuacji ekonomicznej kraju przewoźnego obozowi imperializmu całego świata, kraju w którym ekonomika podporządkowana jest wilczemu prawu kapitalizmu — maksymalnego zysku — pisało się już sporo i sygnalizuje to nadal stale prasa codzienna. Udostępniamy poznanie wartościowej pracy Czeprakowa naszym czytelnikom w obszernym opracowaniu z tego względu, że autor potrafił nagromadzić wiele materiału trafnie charakteryzującego obecną sytuację gospodarczą USA oraz umiejętnie i analitycznie wykazać, dlaczego narastaniu kryzysu ekonomicznego w Ameryce towarzyszy wzmożenie ofensywy na klasę robotniczą Ameryki i jej związki zawodowe.

Ciekawe dane statystyczne artykułu, żelazna logika marksistowskiej analizy i przekonujące wnioski z niej płynące powinny stać się cenną pomocą w pracy codziennej naszego aktywisty związkowego.

„Nowe niebezpieczeństwo grozi gospodarce amerykańskiej”, „Koniec okresu łatwych zarobków”, „Czy zbliżamy się do depresji typu roku 1938 czy też krachu z roku 1929?” — oto cytowane przez Czeprakowa tytuły artykułów z prasy amerykańskiej.

Według zgodnej opinii zarówno prasy jak i kół przemysłowych Ameryki spadek produkcji przemysłowej już się rozpoczął. A przecież tak jeszcze niedawno w USA słyszeć tylko było hymny na cześć amerykańskiego systemu gospodarczego, który jakoby odkrył tajemnicę wyzwolenia się od kryzysów.

Raz jeszcze życie potwierdza słuszność teorii marksistowsko-leninowskiej o nieuchronności kryzysów przy kapitalizmie. Powtarzające się periodycznie kryzysy ekonomiczne są naturalnym rezultatem kapitalistycznego systemu wytwarzania. Podłożem tych kryzysów jest sprzeczność między społecznym charakterem produkcji a kapitalistyczną formą przywłaszczania jej wytworów.

Kapitalizm — jak to wynika z samej jego natury — nie może przystosować produkcji do systematycznego polepszania bytu mas ludowych. Celem produkcji w warunkach współczesnego kapitalizmu monopolistycznego jest osiągnięcie maksymalnego zysku. A zysk ten przeznaczają kapitalizm wcale nie na podnoszenie materialnych warunków bytu mas pracujących lecz na zaspokajanie zachcianek klas pasożytniczych i ulepszanie metod eksploatacji.

W wyniku tego zdolności nabywcy mas ludowych w kapitalizmie są znikome i dlatego przy zwiększeniu się produkcji powstaje „nadmiar” towaru, co pociąga za sobą konieczność zmniejszenia wytwarzania. W konsekwencji tego stanu następuje wzrost bezrobocia i masy pracujące muszą biedować z powodu tego, że wyprodukowano zbyt dużo towarów. Oto jeden ze zbrodniczych nonsensów kapitalistycznego sposobu wytwarzania.

Kryzys w USA zbliża się

Co świadczy o tym, że owe „złote czasy” w gospodarce, które burżuazyjni ekonomiści reklamowali jako „wieczny rozkwit” — kończą się? Jakże są oznaki zapowiadające zbliżanie się ekonomicznego kryzysu nadprodukcji? — pyta autor artykułu.

W większości gałęzi przemysłu amerykańskiego pojawiły się widoczne oznaki nagromadzenia w składach nadmiernych ilości towarów. Zwiększa się ilość niesprzedanych towarów a wśród nich — spożywczych, mimo to, że

miliony ludzi niedojadają. W składach przemysłu i w sieci handlowej nagromadziło się w końcu pierwszego półrocza 1953 roku towarów na sumę przeszło 77,3 miliarda dolarów. O wielkości tej sumy świadczy fakt, że wartość sprzedaży detalicznej w całym roku 1952 wyniosła 164 miliardy dolarów, a więc obecne zapasy równają się prawie 47% obrotu rocznego. Zapasy samochodów, które nie znalazły nabywców osiągnęły kolosalną cyfrę — 600 tysięcy sztuk.

O zbliżaniu się kryzysu mówi też taki charakterystyczny wskaźnik, jak spadek cen hurtowych towarów przemysłowych.

W związku z wzrostem ilości towarów idących na skład i spadkiem cen w hurcie rozpoczyna się stopniowe kurczenie produkcji w pokojowych gałęziach przemysłu, szczególnie widoczne w przemyśle włókienniczym oraz wytwarzającym maszyny włókiennicze i rolnicze. Produkcja przemysłu włókienniczego uległa zmniejszeniu w pierwszej połowie roku 1953 w porównaniu z czwartym kwartałem roku 1950 o 16 procent.

Specjalnie charakterystyczne, jako objaw nadciągającego kryzysu, jest też rozpoczynające się zmniejszanie produkcji przemysłu ciężkiego. Hutnictwo stało produkując poniżej 90 procent swojej zdolności produkcyjnej, wytop stali zmniejsza się. Obserwuje się też zmniejszenie produkcji w przemyśle węglowym i innych gałęziach produkcji.

Poczynając od trzeciego kwartału roku ubiegłego — stwierdza Czeprakow — po raz pierwszy na przestrzeni trzech ostatnich lat zaczął obniżać się ogólny wskaźnik produkcji przemysłowej Ameryki. Oficjalny wskaźnik produkcji przemysłowej, ogłoszony przez Federalny Zarząd Rezerwy obniżył się od wiosny 1953 roku mniej więcej o 4 procenty.

Bardzo ważną oznaką zbliżającego się kryzysu jest obniżanie się inwestycji w cywilnych gałęziach przemysłu. Nowe inwestycje (w cenach porównywalnych) w przemyśle spożywczym, tytoniowym, włókienniczym, skórzanobuwianym zmniejszyły się w roku 1951 w porównaniu z rokiem 1948 o 20 procent; w roku 1952 — uległy obniżeniu o dalsze 18 procent. W pierwszym półroczu roku 1953 stwierdza się dalsze kurczenie ogólnych rozmiarów inwestycji.

Ograniczanie produkcji pociągnęło za sobą zmniejszenie ilości robotników zatrudnionych w produkcji. Wielotyśne rzesze zwolnionych z pracy robotników zwiększyły szeregi bezrobotnych. W fabrykach samochodów ciężarowych i urzędach kolejowych zwolniono z pracy 80 tysięcy ludzi. W Detroit w ciągu samego sierpnia ilość bezrobotnych zwiększyła się o 36 tysięcy osób. Począwszy od połowy sierpnia do połowy września ilość bezrobotnych w USA zwiększyła się o 10 procent. Dziennik „Journal of Commerce” w numerze z dnia 5 listopada r. ub. podał, że „prawie w całym przemyśle ilość zwalnianych robotników przewyższa ilość przyjmowanych do pracy”.

Zwiększyła się też — jak to podkreśla Czeprakow — ilość częściowo bezrobotnych, tj. robotników zatrudnionych w ciągu niecałego dnia pracy i w związku z tym, otrzymujących odpowiednio mniejsze wynagrodzenie.

Ciężką sytuację gospodarki amerykańskiej pogłębia jeszcze fakt kurczenia się eksportu towarów pierwszej potrzeby. Ogólna wartość eksportu handlowego USA zmniejszyła się z 14 miliardów dolarów w roku 1951 do 13,2 miliarda dolarów w roku 1952. Specjalne straty poniósł tu eksport płodów rolnych. Eksport bawełny, tytoniu, zboża i innych produktów spadł w roku 1952 o 15 procent. W pierwszym półroczu 1953 roku nastąpił dalszy spadek

eksportu towarów przeznaczonych na zaspokajanie potrzeb konsumpcji pokojowej znowu o 15 procent.

Bardzo charakterystyczne jest zachowanie się giełdy pieniężnej, tego najbardziej czułego miernika koniunktury gospodarczej. Średni kurs akcji przemysłowych na giełdzie pieniężnej zmniejszył się w ciągu pierwszych ośmiu miesięcy 1953 roku mniej więcej o 11 procent. Świadczy to o tym, że wielcy kapitaliści — w przewidywaniu krachu — starają się wyzbyć części posiadanych akcji.

Pogorszyły się też warunki kredytowania kapitalistycznego. Coraz mniej pieniędzy ryzykuje się na pożyczki; żąda się coraz wyższego ich oprocentowania. Rośnie ilość bankructw. W ciągu pierwszych ośmiu miesięcy 1953 roku w USA zbankrutowało około sześć tysięcy form. Czeprakow cytuje wypowiedzi dziennika „New-York Times”, który stwierdza, że ta „tendencja jest barometrem i w obecnych czasach zawsze stawała się ona ważnym sygnałem katastrofy ekonomicznej”.

Militaryzacja ekonomiki zaostrza niszczący charakter kryzysu

Działacze polityczni USA i burżuazyjni ekonomiści starają się wywróżyć charakter zbliżającej się depresji gospodarczej, jej nasilenie i czas trwania. Uspokajając samych siebie, twierdzą, że będzie ona nie głęboka i krótkotrwała. Najbardziej rozpowszechniony wśród ekonomistów burżuazyjnych jest pogląd, że produkcja skurczy się w przybliżeniu o 8—10 procent i że za rok — półtora rozpocznie się nowy okres ożywienia w przemyśle.

Jednakże — zauważa Czeprakow — jeżeli zajrzeć do historii, to okaże się, że kryzysy ostatniego okresu, okresu imperializmu i ogólnego kryzysu kapitalizmu, były rzeczywiście ciężkie. W samej rzeczy, w czasie kryzysu lat 1929—1933 produkcja przemysłowa spadła prawie do połowy (47 procent), zaś sam kryzys trwał cztery lata. Kryzys, który rozpoczął się w roku 1938 i został przerwany przez drugą wojnę światową, cechowała również głęboka i ostra depresja; w ciągu jednego roku produkcja skurczyła się przeszło o 20 procent. Przejściowy kryzys w roku 1946 przejawiał się spadkiem produkcji o 16 procent w stosunku rocznym. Kryzys rozpoczął się w roku 1948 spowodował w przeciągu niecałego roku skurczenie produkcji przemysłowej prawie o 10 procent i został zażegnany jedynie dzięki wyścigowi zbrojeń i wojnie w Korei.

W jakich warunkach następuje dojrzewanie przesłanek obecnego kryzysu — zapytuje Czeprakow.

W odpowiedzi autor wskazuje, że gospodarka amerykańska została przewekslowana na tory wojenne. Udział produkcji wojennej w ogólnej produkcji USA stanowi około 25 procent. Produkcja zbrojeniowa Ameryki w pierwszym półroczu 1953 roku przewyższała ośmiokrotnie swój poziom z pierwszego półroczu roku 1950.

Początkowo militaryzacja wywołała w USA koniunkturę wojenno-inflacyjną; jeżeli porównać wskaźniki ekonomiczne z okresu do rozpoczęcia wojny USA przeciw narodowi koreańskiemu i obecnie — to okaże się, że produkcja przemysłowa zwiększyła się.

Nie trudno jednak ustalić, że wzrost ten nastąpił na skutek zwiększenia wydatków rządowych na zbrojenia. Według oficjalnych danych wydatki rządowe w związku z „reorganizacją uzbrojenia” zwiększyły się w tym okresie o 110 procent (z 40,3 do 84,5 miliarda dolarów). Jak z tego wynika — zwiększenie amerykańskiej produkcji w trzech ostatnich latach miało sztuczny charakter tzw. nakręcania koniunktury. To pierwsze. Po drugie — stwierdza Czeprakow — ilość pieniędzy znajdujących się w obrocie zwiększyła się w porównaniu z rokiem 1950 o 12,7 procent, zaś w porównaniu z rokiem 1937 o 478 procent. Doprowadziło to do inflacji, do spadku siły nabywczej pieniądza. Siła nabywcza dolara w stosunku do towarów codziennego użytku spadła przeszło dwukrotnie w porównaniu z okresem przedwojennym. Jak więc widzimy — to polepszenie się koniunktury odbywało się w warunkach inflacji.

Obok tych czynników był jeszcze dodatkowy — trzeci, przyczyniający się do podniesienia koniunktury i stwarzający pozory pomyślnej sytuacji ekonomicznej. Zdolność płatnicza ludności była podtrzymywana sztucznie w ciągu ostatnich lat przy pomocy kredytowania zakupu artyku-

łów pierwszej potrzeby. Tak więc na przykład, sprzedaż samochodów na raty stanowi 75 procent ogólnej sumy sprzedanych aut, kredytowany zbyt przedmiotów codziennego użytku dochodzi do 60% całości sprzedaży. Według danych urzędowych 53 procent amerykańskich rodzin jest zadłużone.

A według praw amerykańskich — przypomina autor artykułu — jeżeli chociażby jedna rata nie zostanie wpłacona w terminie, nawet gdyby to była ostatnia rata, to zakupiony przedmiot wraca do sprzedającego i cała poprzednio wypłacona suma pozostaje w jego kieszeni. Ta lichwiarska sprzedaż ratalna jest dodatkowym źródłem zysku dla kapitalistów i środkiem ruiny prostych ludzi. W rezultacie rośnie zadłużenie konsumentów. Na 1 lipca roku 1953 przekroczyło ono 27 miliardów dolarów, co stanowi mniej więcej 36 procent wartości rocznej produkcji przemysłu USA. W ten sposób ludność coraz bardziej obciąża swe przyszłe dochody i na skutek tego zwiększa sumę bieżących wydatków.

Militaryzacja, inflacja i sztuczne podtrzymywanie popytu, symulując poprawę sytuacji gospodarczej, jednocześnie powodują bardziej głęboki i niszczący kryzys. Z jednej strony doprowadzają one do zwiększenia zysków monopolu, z drugiej zaś przyczyniają się do dalszej pauperyzacji mas. Zyski amerykańskich monopolu w ciągu trzech lat wojny w Korei (przed uiszczeniem podatków) wyniosły średnio 41,7 miliarda dolarów rocznie, wobec 27,1 w 1949 i 3,3 miliarda w roku 1938. W ciągu tychże trzech lat koszty utrzymania w USA, nawet według danych urzędowych, zwiększyły się o 13 procent. Realna zdolność płatnicza ludności wydatnie się zmniejszała.

I to jest — akcentuje Czeprakow — akt oskarżenia wobec amerykańskiego kapitału monopolistycznego, który przeweksłował gospodarkę USA na tory wojenne, doprowadził wyścig zbrojeń do olbrzymich rozmiarów, czyniąc to kosztem zaspokajania codziennych potrzeb ludności.

Według informacji prasy amerykańskiej, zamiast jednego ciężkiego bombowca, można by wybudować 7 tysięcy niedrogich domków mieszkalnych. Ale — dodaje autor — budownictwo mieszkaniowe w USA wydatnie się kurczy — gdy, jak to stwierdzają dane Biura Rejestracji Ludności, 3,5 miliona rodzin amerykańskich mieszka w „na wpół rozwalających się budynkach”, a 11 milionów rodzin w mieszkaniach „nie odpowiadających standardowi”. Zamiast budować torpedowiec, można by było wybudować niewielki szpital, czego brak tak daje się odczuć w USA chociażby z tego względu, że jedna szóstą część ludności (przeszło 25 milionów ludzi) dotknięta jest rozmaitego rodzaju chorobami chronicznymi.

Jednakże gwoili interesom fabrykantów przeważająca część środków finansowych państwa jest wydatkowana nie na potrzeby socjalno-ekonomiczne lecz na cele wojenne.

Należy wziąć pod uwagę — podkreśla Czeprakow — że wraz z przybliżaniem się kryzysu przemysłowego w USA coraz silniej daje się odczuwać kryzys w rolnictwie. Według obliczeń amerykańskich ekonomistów, dochody farmerów były w roku 1952 o 30 procent niższe niż w roku 1947, w roku zaś 1953 będą jeszcze o 18 procent niższe od tamtych. Farmerzy nagromadzili ogromne ilości niesprzedanych produktów (wartości mniej więcej 3 miliardów dolarów), których zubożała ludność pracująca miast amerykańskich nie ma możliwości kupić.

Widocznym przejawem narastania kryzysu w gospodarce rolnej USA może być fakt, że rząd amerykański postanowił zmniejszyć przestrzeń zasiewów, stosując w tym celu środki przymusu. Rząd USA nakazał farmerom zmniejszenie powierzchni zasiewu pszenicy w roku 1954 o 20 procent w porównaniu z rokiem poprzednim, bawełny — o 27 procent. W celu podtrzymania wysokich cen rynkowych wielkie monopole w gospodarce rolnej zamierzają zniszczyć całe masy kartofli, bydła dorosłego i świń.

Zdaniem Czeprakowa — o ciężkim i wyniszczającym charakterze kryzysu świadczą to, że rozwija się on po okresie „prosperity” (pomyślnego rozwoju) spowodowanego przez koniunkturę wojenno-inflacyjną, że przebiega w warunkach nagłego obniżenia się zdolności nabywczych

ludności wywołanych przez wyścig zbrojeń i wreszcie, że zbiega się on z kryzysem w rolnictwie.

Kapitał monopolistyczny wzmacnia nacisk na klasę robotniczą

Sfery rządzące USA przejawiają wzmagające się zaniepokojenie z powodu coraz bardziej jawnych oznak zbliżającego się kryzysu ekonomicznego. Czepraków cytuje charakterystyczną wypowiedź organu amerykańskiej finansjery „Commercial and Financial Chronicle”: „Znany jest powszechnie fakt, że znajdująca się obecnie u steru władzy partia boi się depresji i bezrobocia, jak diabeł święconej wody”.

Jakie środki zamierza zastosować Waszyngton w celu zażegnania zbliżającego się kryzysu — zapytuje autor artykułu? Jako odpowiedź przytacza cytat z innego pisma Wall-Street — „United States News and World Report”: „Możecie liczyć na to, że Eisenhower nie zamierza pozostać na uboczu w chwili, gdy nasza aktywność gospodarcza obniża się i zaczynają działać siły deflacyjne”. Omawiając przyszłą politykę rządu, dziennik ten stwierdza dalej: „wydatki na zbrojenie będą nadal pozostawały na wysokim poziomie. I to już zostało zdecydowane. Zbilansowanie budżetu będzie traktowane jako cel drugorzędny”.

Jak więc widzimy — Waszyngton zamierza szukać ratunku przed groźbą kryzysu gospodarczego na drodze dalszej rozbudowy przemysłu wojennego, wyścigu zbrojeń a zwłaszcza broni atomowej. Koła monopolistyczne USA sądzą, że uda im się uniknąć kryzysu nadprodukcji przy pomocy dalszego rozwijania produkcji wojennej.

Ale nawet amerykańscy ekonomiści są zmuszeni przyznać, że środek ten nie zdoła zapobiec kryzysowi. Jednostronny rozwój gałęzi wojennych — stwierdza Czepraków — prowadzi jedynie do jeszcze silniejszego zaostrzenia dysproporcji w gospodarce kapitalistycznej, pogłębia dezorganizację ekonomiki.

W celu usprawiedliwienia wobec społeczeństwa nowych kolosalnych wydatków na cele wojenne amerykańskie sfery rządzące wzmagają w społeczeństwie histerię wojenną, zastraszają swych obywateli nieistniejącą groźbą „napadu atomowo-wodowego”. Wszelkimi sposobami przeciwdziałają one pokojowemu uregulowaniu spornych i niezłatwionych spraw międzynarodowych, dążą do wzmoczenia napięcia między państwami.

Dla utrzymania swych wysokich zysków amerykańscy monopolisci gorączkowo poszukują sposobów przerzucenia brzemienia nadciągającego kryzysu na barki szero-kich mas ludowych. W przedsiębiorstwach amerykańskich wzmacnia się stosowanie systemu intensyfikacji pracy — wyciskania potu. Według danych Związku Zaw. Rob. Przem. Hutniczego i Kopalń Rud w przemyśle miedzi- nym, mimo zmniejszenia zatrudnienia o 12 proc. w sto- sunku do roku 1939 — na skutek wzmoczonej intensyfikacji pracy wydobywa się dwa razy więcej rudy miedzi i wy- tapia o 45% więcej miedzi metalicznej niż w roku 1939.

Przedsiębiorcy starają się wykorzystać nowy wzrost bezrobocia w celu dalszej intensyfikacji pracy. Czepraków podaje, że dziennik „Press” wychodzący w mieście Pits- burg stwierdził niedawno z radością, iż wzrost bezrobo- cia wywrze wpływ na tych, którzy mają pracę i doprowa- dzi wydajność pracy każdego robotnika do najwyższego poziomu zanotowanego od chwili ukończenia drugiej „wojny światowej”.

Dziennik „Daily Worker” podaje, że w przemyśle hut- niczym, energetycznym i innych gałęziach przemysłu w Pitsburgu system wyciskania potu z robotników stosu- je się coraz szerzej i „eksperti do spraw wydajności pra- cy” opracowali szereg planów starając się „doprowadzić eksploatację robotników do maksimum”.

Czepraków przytacza następujący fakt: „Demaskując plany monopolu mające na celu intensyfikację pracy kie- rownik jednej z organizacji Zw. Zaw. Rob. Przemysłu Hutniczego w Stanie Ohio — niedawno oświadczył: „Wed- ług mego zdania bezrobocie zwiększa się dlatego, że prze- mysłowcy uważają, iż istnieje już możliwość zmniejszenia kosztów produkcji na rachunek robotników. Towarzy- stwa metalurgiczne uczynią wszystko co można, aby zamiast jednej czynności każdy robotnik wykonywał ich

parę... i będą zastraszają robotników mających pracę zmu- szając ich do wykonywania nadmiernej pracy produk- cyjnej”.

Podobną presję wywierają monopole na robotników i w innych gałęziach produkcji.

Jednym ze sposobów intensyfikacji pracy — pisze autor artykułu — jest skrócenie tygodnia pracy przy opłacie godzinowej. Zmniejszając ilość godzin, w ciągu których robotnik jest zatrudniony, kapitaliści zmuszają robotni- ka, by w ciągu krótszego czasu tracił energię, którą po- przednio zużywał w ciągu pełnego dnia pracy, a płacą mu jedynie za ilość godzin przepracowanych.

Ostatnio przedsiębiorcy coraz szerzej stosują przesuw- nie robotników na niepełny tydzień roboczy. Jak to zako- munikował niedawno Zjednoczony Zw. Zaw. Rob. Prze- mysłu Samochodowego i Samolotowego — przesunięto na niepełne tygodniowe zatrudnienie tysiące robotników w zakładach samochodowych Detroit i w innych miastach, gdzie praca prowadzona jest zaledwie 2—3 dni w tygod- niu.

W ten sposób wzrasta armia pół-bezrobotnych. Już obec- nie 8,3 miliona amerykańskich robotników zatrudnionych jest w ciągu niepełnego tygodnia pracy — średnio od 2 do 6½ godzin dziennie, zaś 2,1 miliona nawet mniej niż 2 go- dziny dziennie.

Kapitaliści prowadzą ofensywę na realne płace zarob- kowe amerykańskich robotników. Nie bacząc na nadpro- dukcję towarów — panujący w USA kapitał monopolis- tyczny utrzymuje wysokie, monopolowe ceny na towary.

Nie ulega wątpliwości, że czynione przez monopolistycz- ny kapitalizm USA próby przerzucenia ciężaru kryzysu na masy ludowe spowodują pogorszenie i tak już ciężkiej sy- tuacji materialnej prostych ludzi w USA, ale nie pomogą sferom rządzącym uchronić gospodarkę kraju od kryzysu. Nowy wyścig zbrojeń — podkreśla Czepraków — oznacza nowe podatki na ludność i — w konsekwencji — jeszcze większe zmniejszenie jej zdolności nabywczych. Taki sam skutek mieć będzie dalsze skracanie realnej pracy zarob- kowej robotników. A to jedynie pogłębi sam kryzys.

Próby kapitału monopolistycznego przerzucenia ciężaru kryzysu na barki klasy robotniczej wywołują zaostrzenie walki klasowej.

Dążąc do sparaliżowania oporu mas pracujących, mono- poliści starają się o przeprowadzenie szeregu poprawek do ustawy Tafta-Hartley'a, mających na celu wzmocnienie jej reakcyjnego charakteru. Pragną oni, aby zostały usta- lone nowe ustawy antyrobotnicze pozbawiające ludzi pra- cy prawa do strajku, zawierania umów zbiorowych w ra- mach całego państwa itp. Niektórzy pracodawcy już w chwili obecnej nie oczekując na wydanie tego rodzaju ustaw starają się pozbawić robotników ich praw przyro- dzonych.

Reakcyjni działacze związkowi, duszą i ciałem zaprze- dani monopolom, starają się ze swej strony powstrzymać masy pracujące od aktywnej walki przeciw ofensywie mo- nopolu. Przewodniczący Amerykańskiej Federacji Pracy — Meany już zdążył ogłosić, że w wypadku depresji gospo- darczej AFL zgodzi się na obniżkę zarobków.

Jednakże ani represje monopolu, ani zaprzaczenie dzia- łalności reakcyjnych przywódców związkowych nie jest w stanie powstrzymać rozwoju walki klasy robotniczej w obronie swoich interesów życiowych.

Pasożytniczy kapitał monopolistyczny USA — wskazu- je dalej autor artykułu — to źródło chaosu ekonomiczne- go w innych krajach świata kapitalistycznego. W wyniku narzuconego przez amerykański kapitał krajom Europy zachodniej planu Marshalla a następnie „programu re- organizacji uzbrojenia” gospodarka zachodnio - europej- ska znalazła się w ciągu ostatnich dwóch lat w stanie zu- pełnego zastoju.

W chwili obecnej monopole amerykańskie dążą do tego, aby narody innych państw poniosły koszty nadciąga- jącego w USA kryzysu. W tym celu monopole te ekspor- tują do Europy zachodniej kryzys i bezrobocie. Czyni się to przy pomocy wyścigu zbrojeń i w drodze narzucania Europie zachodniej towarów amerykańskich.

Pod naciskiem USA wydatki na cele wojenne państw bloku północno - atlantyckiego osiągnęły już kolosalne

rozmiary. Rezultatem tego są ogromne podatki, które całym swym ciężarem padają na masy pracujące, wydatnie zmniejszając ich zdolności nabywcze.

Wyścig zbrojeń, prowadzony przez koła rządzące państw kapitalistycznych pod dyktando monopoli amerykańskich, niszczy gospodarkę tych państw i pcha je do katastrofy. Przy tym — wskazuje Czeprakow — katastrofa ekonomiczna w krajach europejskich nieuchronnie wzmocze trudności gospodarcze USA, gdyż import tych państw z Ameryki ulegnie wydatnemu zmniejszeniu.

Wzmoczenie walki kapitału amerykańskiego o światowe rynki zbytu zaostrza sprzeczności wewnątrz obozu imperialistycznego. Sprzeczności, które w chwili obecnej coraz bardziej przejawiają się między USA a innymi państwami kapitalistycznymi, są pierwszymi jaskółkami, zapowiadającymi dalsze nasilenie się walki między nimi.

W poszukiwaniu ratunku przed nadciągającym kryzysem monopole USA podejmują coraz to nowe kroki w celu wzmoczenia grabieży narodów państw kolonialnych i zależnych. Charakterystyczne pod tym względem — zauważa Czeprakow — jest przyznanie się amerykańskiego ekonomisty Zelomecka — przewodniczącego „Biura Statystyki Międzynarodowej“, w wydanej w Ameryce w październiku roku ub. broszurze. Wyliczając środki, które jego zdaniem mogą zapobiec wystąpieniu poważnego kryzysu i ograniczyć go do niewielkiej depresji, autor przywiązuje duże znaczenie do zagranicznych inwestycji amerykańskich, specjalnie na terenie „rejonów słabo rozwiniętych“.

Jeszcze bardziej otwarcie wypowiedział się organ amerykańskich monopoli „Business Week“, który w numerze z dnia 31 października nawołuje do wywołania amerykańskiego kapitału za granicę „w niewidzianych dotychczas rozmiarach“. „Amerykański business — pisze dziennik zdradzając plany monopolistów USA, — zdobędzie

rynki Półkuli Zachodniej, Bliskiego Wschodu, Afryki i Australii“.

Jednakże — jak to podkreśla Czeprakow — sfery rządzące USA nie są zadowolone z obecnych rozmiarów wydatków wojennych swych partnerów z bloku północno-atlantyckiego. Coraz to częściej dają się słyszeć z Waszyngtonu żądania dalszego zwiększania wydatków wojennych. Wszak to niedawno, przemawiając na wspólnym zebraniu senatu kanadyjskiego i izby gmin, prezydent Eisenhower oświadczył, że Kanadzie „nie wolno tracić czasu“ w dziele przygotowań wojennych i zażądał od niej dalszego wzmoczenia wyścigu zbrojeń.

Ograniczając import towarów europejskich na rynek amerykański przy pomocy wysokich ceł i skomplikowanej procedury celnej, sfery rządzące USA jednocześnie starają się o uzyskanie w innych krajach kapitalistycznych obniżenia taryf celnych. Przewodniczący Amerykańskiej Rady Izby Handlu Międzynarodowego — Warren Pearson zażądał na jednym z posiedzeń w końcu roku 1953 aby inne państwa „uczyniły swą politykę bardziej liberalną“, tj. jeszcze szerzej otworzyły drzwi dla handlu amerykańskiego.

Tak więc objawy kryzysu w gospodarce USA, osłabiając pozycje amerykańskiego imperializmu, jednocześnie wzmagają jego agresywność. Amerykańscy monopolści dążą do dalszego wzmoczenia napięcia międzynarodowego, gdyż ciągną oni bajeczne zyski z „zimnej wojny“, zmilitaryzowania przemysłu, któremu towarzyszy wściekły wyścig zbrojeń, organizowanie nowych baz wojennych, gromadzenie bomb atomowych. Stąd bierze się niebezpieczeństwo nowych awantur z ich strony. W tych warunkach walka narodów o pokój przeciw przestępczym planom agresorów nabiera specjalnie ważnego znaczenia — kończy swój artykuł Czeprakow.

Opracował P. Likiert

Przegląd międzynarodowy

W przemówieniu na uroczystym posiedzeniu żałobnym w 30 rocznicę śmierci W. I. Lenina — towarzysz P. N. Pospiełow powiedział m. in.:

„Prywatna własność kapitalistyczna, kapitalistyczne stosunki produkcji dzielą narody i ludy oraz stwarzają między nimi stosunki antagonizmu, ucisku i nierówności. Własność socjalistyczna i powstające na jej fundamentie socjalistyczne stosunki produkcji jednoczą, zespalają ludy i narody na zasadach braterskiej przyjaźni, współpracy i pomocy wzajemnej. Wielka ideologia równoprawnienia i przyjaźni narodów, realizowana w Związku Radzieckim, otwiera nowe perspektywy epokowego rozwoju ludzkości, wywiera potężny nieodparty wpływ na świadomość narodów całego świata“.

Każdy dzień przynosi nowe potwierdzenie tych słów.

● Z okazji 9 rocznicy utworzenia Francusko-Radzieckiego Komitetu Związkowego — sekretariat francuskiej CGT przesłał na ręce przewodniczącego WSPS — towarzysza Szvernika pismo, w którym daje wyraz serdecznym i braterskim uczuciom francuskich mas pracujących dla ZSRR. Pismo to głosi m. in.:

„Przesyłamy Wam gorące życzenia z okazji doniosłych sukcesów odniesionych przez radzieckie masy pracujące i ich związki zawodowe w realizacji planu gospodarczego i socjalnego ZSRR. Francuskie masy pracujące witają z radością te wielkie osiągnięcia swych braci radzieckich, świadome wagi i znaczenia tych osiągnięć dla obrony pokoju i demokracji. Francuska klasa robotnicza stojąca na czele walk o niezawisłość oraz najszerze masy ludowe żądają z większą niż kiedykolwiek siłą przestrzegania traktatu francusko-radzieckiego, rozwoju stosunków gospodarczych i kultural-

nych między obu naszymi krajami. Zacieśniając więzy, łączące nasze narody, działamy na rzecz zapewnienia trwałego pokoju w Europie i na całym świecie, na rzecz bezpieczeństwa, porozumienia i przyjaźni między wielkimi narodami“.

W odpowiedzi na to pismo towarzysz Szvernik stwierdził m. in.:

„Narody naszych krajów łączy głęboka, tradycyjna przyjaźń. Przyjaźń ta została scementowana krwią milionów synów naszych narodów, którzy walczyli przeciwko faszyzmowi niemieckiemu.“

Układ o sojuszu i pomocy wzajemnej zawarty 10 grudnia 1944 r. między Związkiem Radzieckim i Francją, odpowiada pragnieniom i interesom naszych narodów oraz może przyczynić się do zapewnienia bezpieczeństwa w Europie.

● Ruch w obronie pokoju i współpracy międzynarodowej zatacza coraz szersze kręgi. Ostatnio organizacja pod nazwą „Pochód Ameryka-

nów w obronie pokoju“ zakomunikowała, że 80 wybitnych działaczy społecznych USA podpisało odezwę do narodu amerykańskiego, nawołującą go, aby „wszelkimi możliwymi sposobami domagał się rokowań w celu zapewnienia pokoju“.

Odezwę tę podpisało wielu wybitnych działaczy związkowych, przy czym trzeba podkreślić, że niektórzy z nich do niedawna nie kwestionowali w niczym polityki kierownictwa AFL i CIO. Wśród osobistości, które podpisały odezwę, znajdują się m. in.: kierownik wschodniej sekcji niezależnego związku górników z kopalni rudy i hutników — Albert Pezzati, przewodniczący sekcji zjednoczonego związku zawodowego robotników przemysłu elektrotechnicznego i radiowego w Chicago — Ernest de Maio, wiceprzewodniczący związku zawodowego robotników przemysłu futrzarskiego i skórzanego — Leon Strauss, były gubernator stanu Minnesota — Elmer Benson, były członek Izby Reprezentantów — John Bernard, redaktor dziennika bostońskiego — William Harrison, artystka Alive Childress, Paul Robeson, Howard Fast i inni.

● Związki zawodowe stają się coraz bardziej aktywną siłą w szeregach międzynarodowego obozu walki o pokój i demokrację. W Niemieckiej Republice Demokratycznej wzięły one powszechny udział w akcji zbierania podpisów pod apelem, żądającym pokojowego rozwiązania sprawy niemieckiej i udziału przedstawicieli Niemiec wschodnich i za-

chodnich w berlińskiej konferencji czterech ministrów spraw zagranicznych. Apel ten — jak wiadomo — podpisało przeszło 6 milionów osób.

We Francji związki zawodowe CGT zorganizowały ogólnonarodową kampanię walki o zapewnienie powodzenia konferencji berlińskiej. Do kampanii tej przyłączyło się wielu działaczy i zwykłych członków pracowniczych związków zawodowych.

W Amsterdamie odbył się ogólnoholenderski kongres bojowników przeciwko odrodzeniu militarystyki niemieckiej i układowi w sprawie utworzenia tzw. „armii europejskiej”. Na kongres przybyło przeszło półtora tysiąca delegatów, reprezentujących wszystkie warstwy społeczeństwa holenderskiego. Główną rolę odegrali tu przedstawiciele związków zawodowych, a w szczególności hutników z Felsen, stoczniovców rotterdamkich, pracowników towarzystwa lotniczego „KLM” dokerów z Amsterdamu i Rotterdamu, lekarzy, marynarzy, aktorów itd. Sekretarz federacji holenderskiej związków zawodowych — Brandesen podkreślił, że rząd holenderski zamierza pod naciskiem USA ratyfikować układ o „armii europejskiej”. — Wypowiadając się przeciwko temu układowi — stwierdził Brandesen — wyrażamy poglądy większości narodu holenderskiego, który jest przeciwny tworzeniu nowych armii faszystowskich, przeciwny nowej wojnie.

Pod przemożnym naciskiem mas robotniczych uginają się nawet kierownictwa amerykańskich central związkowych AFL i CIO. Wielu przywódców tych central masy zmuszają do występowania przeciwko wzrostowi reakcji w USA — na rzecz jednoci działania organizacji zawodowych w obronie praw demokratycznych. I tak np. sekretarz wydziału AFL do spraw robotników budowlanych — Joseph Keenan na konferencji w Chicago oświadczył, że Stany Zjednoczone „krocą śladami Niemiec hitlerowskich”. Stwierdził on nawet, że „poważnym niebezpieczeństwem dla naszego kraju jest nie komunizm lecz faszyzm”. Keenan wezwał działaczy związkowych do walki o to, by „zadać klęskę reak-

cjonistom zasiadającym obecnie w Kongresie i wybrać na ich miejsce ludzi dbających o interesy narodu”.

Przeciwko komisji do badania działalności antyamerykańskiej wypowiedział się m. in. związek zawodowy nauczycieli stanu Kalifornia, Rada CIO tego stanu, związek zawodowy robotników przemysłu hutniczego w Oakland i inne.

Organ związku zawodowego robotników przemysłu samochodowego w Los Angeles — „Fisher Eye Oponer” wezwał władze CIO i AFL, zjednoczony związek zawodowy górników i wszystkie niezależne organizacje zawodowe „do wspólnej walki przeciwko wzmagającym się tendencjom faszystowskim, których wyrazicielem jest McCarthy i jego klika”.

Przewodniczący CIO — Walter Reuther w liście otwartym do prezydenta Eisenhowera wezwał go do „zwołania w jak najkrótszym czasie reprezentatywnej konferencji”, która by rozpatrzyła sprawę niebywałego wzrostu bezrobocia w USA. „Depresja gospodarcza jest oczywistym faktem — pisze Reuther. — Objawy tej depresji są już widoczne w niektórych gałęziach przemysłu. Ignorowanie wytworzonej sytuacji może jedynie doprowadzić nas do zguby”. W dalszym ciągu swego listu Reuther przytoczył cyfry obrazujące wzrost bezrobocia, przy czym stwierdził, że publikowane przez rząd dane statystyczne o bezrobociu nie obejmują wszystkich bezrobotnych i celowo pomniejszają ich liczbę.

● Nowe akcenty w oświadczeniach przywódców pravicowych central związkowych USA nie oznaczają bynajmniej jakiegś zasadniczej zmiany kursu ich polityki. Przeczyłaby temu inna wiadomość, która podaje, że do Genewy przybył przedstawiciel CIO — Lewisson, aby przeprowadzić rozmowy z kierownictwem Międzynarodowego Biura Pracy w sprawie udzielenia pomocy finansowej francuskim rozłamowym związkom zawodowym.

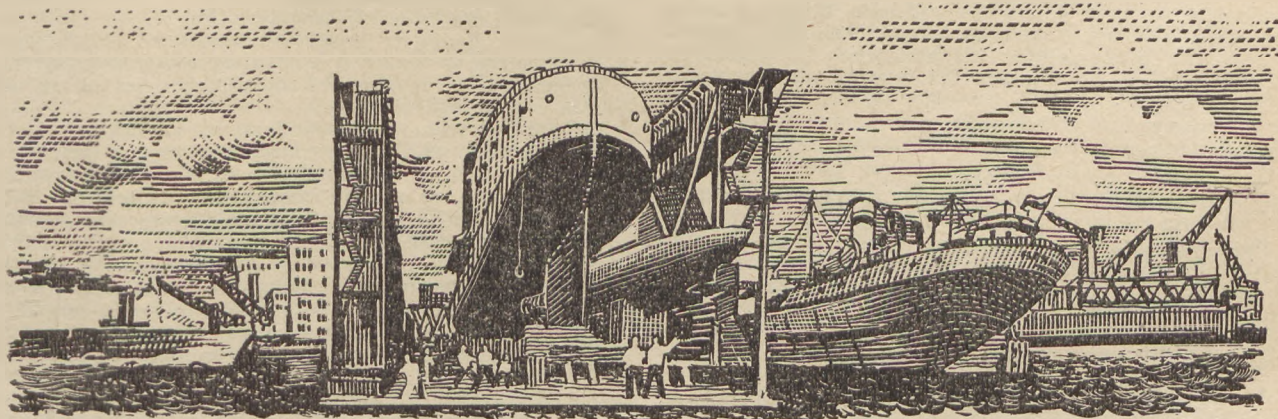
Jak sobie wobec tego komentować te nowe akcenty w oświadczeniach pravicowych bonzów USA? Sprawa to prosta: nacisk mas robotniczych tak przybiera na sile, że kierownic-

twa związkowe zmuszone są składać „opozycyjne” oświadczenia. W istocie rzeczy — jest to zwykły manewr, obliczony na wprowadzenie w błąd mas robotniczych. Ale to manewrowanie staje się coraz trudniejsze i w każdej chwili grozi wyklejeniem!

● Na kształtowanie się opinii mas robotniczych w krajach kapitalistycznych duży wpływ wywierają międzynarodowe zrzeszenia związków zawodowych. Ostatnio właśnie obradowała w Wiedniu sesja Rady Administracyjnej Międzynarodowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Robotników Budowlanych, Przemysłu Chemicznego i Przemysłu Materiałów Budowlanych. Udział w obradach wzięli przedstawiciele związków 16 krajów: Francji, Włoch, Anglii, Związku Radzieckiego, Chińskiej Republiki Ludowej, Holandii, Węgier, Szwecji, Finlandii, Rumunii, NRD, Norwegii, Austrii, Bułgarii, Czechosłowacji i Polski.

W odezwie do robotników i pracowników przemysłu budowlanego i drzewnego wszystkich krajów — Rada Administracyjna wysunęła żądania, które mogą stać się podstawą takiego zjednoczenia. W szczególności Rada żąda: podwyżki płac roboczych, gwarancji pełnego zatrudnienia robotników budowlanych i drzewnych w ciągu całego roku, rozszerzenia produkcji pokojowej kosztem zmniejszenia wydatków na cele wojskowe, wprowadzenia szerokiego systemu ubezpieczeń społecznych — opłacanych przez państwo i przedsiębiorców oraz zlikwidowania wyniszczających metod pracy i podniesienia bezpieczeństwa pracy. Odezwa stwierdza w zakończeniu:

„Międzynarodowe Zrzeszenie wyraża przekonanie, że różnica przynależności do związków zawodowych i różnice poglądów politycznych i wyznań nie staną na przeszkodzie w osiągnięciu jednoci mas pracujących w ich walce o swe żywotne interesy”.



Henryk Popławski

Urlopy wypoczynkowe

ISTOTA urlopu wypoczynkowego nie wyczerpuje się w samym tylko przyznaniu pracownikowi prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego. Chodzi o to, aby wraz z przyznaniem tego prawa umożliwić pracownikowi korzystającemu z urlopu, prawdziwy wypoczynek.

Dlatego też Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, gwarantując prawo do wypoczynku, zapewnia jednocześnie bazę wypoczynkową dla mas pracujących: wczasy pracownicze, turystykę, uzdrowiska, urządzenia sportowe itp.

NABYCIE PRAW URLOPOWYCH

Prawo do urlopu powstaje w każdym roku kalendarzowym, tj. z dniem 1 stycznia każdego roku, nie wcześniej jednakże, niż po upływie określonego czasu trwania stosunku pracy.

Zasadą jest, że prawo do pierwszego pełnego urlopu powstaje z upływem rocznej nieprzerwanej pracy w danym przedsiębiorstwie, instytucji, gospodarstwie. Uprawnienia zaś do następnych urlopów nabywa pracownik z rozpoczęciem każdego nowego roku kalendarzowego, niezależnie od okresu, jaki upłynął od poprzedniego urlopu.

Przy interpretacji przepisów o urlopach, szczególnie dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, należy mieć na uwadze dwie kwestie:

1) uprawnienie do pierwszego urlopu, które można nabywać uzyskaniem prawa do urlopu, a które pozostaje w ścisłej zależności od okresów nieprzerwanej pracy wyszczególnionych w art. 2 ust. 1, 3, 4 ustawy,

2) uprawnienia do następnych urlopów, które można dla odróżnienia nazwać nabywaniem prawa do urlopu, a które nie jest związane z powyższymi okresami, lecz zależne jest przy trwającej nadal pracy nieprzerwanie, jedynie od nastąpienia nowego roku kalendarzowego.

Momentem powstania uprawnienia będzie w pierwszym wypadku dzień upływu okresu wymaganego dla uzyskania uprawnienia, w drugim zaś — nastąpienie nowego roku kalendarzowego bez względu na okres oddzielający każdy następny urlop od poprzedniego.

Pracownicy umysłowi korzystający z prawa urlopu na podstawie ustawy z 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, jak również młodociani, mogą korzystać z prawa do pierwszego urlopu w połowie przewidzianego dla nich rozmiaru już po 6 miesiącach nieprzerwanej pracy.

Jednakże w myśl § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr. 13, poz. 54), pracownik umysłowy, który po upływie sześciu miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy wykorzystał dwutygodniowy urlop, nabywa po upływie pierwszego roku od dnia rozpoczęcia pracy prawo tylko do szesnastodniowego urlopu uzupełniającego.

Natomiast młodociany nabywa po upływie pierwszego roku od dnia rozpoczęcia pracy w danym zakładzie pracy prawo do urlopu w pełnym wymiarze określonym obowiązującymi przepisami, niezależnie od wykorzystania urlopu należnego po sześciu miesiącach pracy. (§ 4 cyt. rozporządzenia).

Bieg uprawnień urlopowych powinien być nieprzerwany i mieścić się w ramach tego samego stosunku pracy. Wyjątek od tej zasady przewidziany został jedynie w stosunku do robotników, zatrudnionych w górnictwie, którzy nie tracą prawa do urlopu mimo przejścia z jed-

nego zakładu pracy do drugiego, byle tylko przerwy między porzuceniem pracy górniczej a powtórnym przystąpieniem do niej nie były dłuższe niż 14 dni, gdy praca nowa odbywa się w tej samej miejscowości (rewirze) co poprzednia, a 21 dni — gdy praca odbywa się w innej miejscowości.

Należy podkreślić, że pracownikowi przysługuje prawo do urlopu zarówno wówczas, gdy umowę zawarł na czas nieoznaczony jak i w przypadkach, jeśli przepracował w tym samym zakładzie pracy nieprzerwanie rok, na podstawie kilku umów o pracę zawieranych na czas oznaczony. Przy ocenie uprawnień urlopowych momentem decydującym jest długość okresu zatrudnienia oraz ciągłość pracy.

Do stażu pracy, dającego prawo do urlopu, oprócz czasu przepracowanego faktycznie, wlicza się również:

1) czas, w którym pracownik faktycznie nie pracował, lecz z mocy prawa zachował uprawnienia do wynagrodzenia w całości lub w części (np. w razie powołania na ćwiczenia wojskowe, aresztowania pracownika, gdy z tego powodu nie rozwiązano z nim stosunku pracy),

2) czas, w którym pracownik był niezdolny do pracy (choroba, nieszczęśliwy wypadek),

3) czas pobytu pracownika na kursie (szkole), pod warunkiem, że skierowany został on tam przez administrację zakładu pracy lub władze partyjne.

Przy określaniu prawa do urlopu w danym przedsiębiorstwie (instytucji i urzędzie) bierze się również pod uwagę pracę w innym miejscu w następujących przypadkach:

a) przyjęcie organizacyjne jednego zakładu pracy przez drugi (na podstawie art. 476 K. Z.),

b) przeniesienie z jednego zakładu pracy do innego na skutek zarządzenia administracji (art. 2 ust. 5 ustawy o urlopach), przy czym przejście pracownika z jednego zakładu pracy do innego (i z powrotem) na podstawie decyzji władz partyjnych traktuje się analogicznie jak przeniesienie.

W przypadkach tych ciągłość stażu pracy, dającego prawo do urlopu, nie jest przerywana.

Stosownie do uchwały Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 1951 roku w sprawie określenia przerw w zatrudnieniu oraz zmian zakładu pracy, które nie mają skutków, pozbawiających lub ograniczających prawa pracownika do korzystania z urlopu (Monitor Polski Nr. A — 77, poz. 888), przy ustalaniu wymiaru urlopów wypoczynkowych nie są uważane za przerwę w ciągłości pracy następujące okresy przerw pracy, związane z wojną 1939—1945, a spowodowane:

a) czynną służbą w wojsku polskim,
b) czynną służbą w Armii Czerwonej,
c) udziałem w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
d) osadzeniem w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
e) przymusowym wywiezieniem na roboty,
f) wysiedleniem lub przymusowym przesiedleniem.

Przepisy ustawy o powszechnym obowiązku wojskowym stanowią, w okresie między powołaniem do służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy lub stosunek służbowy nie może być przez pracownicę wypowiedziany ani bez winy pracownika rozwiązany. W związku z powyższym uprawnienia urlopowe pracownika, którego stosunek pracy nie został rozwiązany przez powołanie do służby wojskowej, biegają nadal nieprzerwanie. I jeżeli pracownik, po odbyciu służby wojskowej, zgłosi się w ciągu 30 dni do pracy w tym samym zakładzie pracy, może skorzysta z należnego mu urlopu po przepracowaniu trzech miesięcy. Jeżeli natomiast przerwa po od-

byciu służby wojskowej jest dłuższa niż 30 dni, wówczas pozbawia ona pracownika możliwości skorzystania z urlopu, do którego on nabył prawo.

Prawo do urlopu przysługujące pracownikowi tylko raz w roku. Podkreśla to rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 roku w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, stanowiąc, że pracownik może skorzystać z dwóch urlopów w jednym roku kalendarzowym tylko w przypadku, gdy nie mógł wykorzystać urlopu w poprzednim roku kalendarzowym z powodu choroby lub wskutek szczególnie ważnych potrzeb zakładu pracy, a pracownica — nadto w razie niemożności wykorzystania urlopu w poprzednim roku kalendarzowym z powodu przerwy w pracy w związku z ciążą i porodem“.

DŁUGOŚĆ URLOPÓW I ICH WYKORZYSTANIE

Długość urlopów — podobnie jak prawo do urlopu — zależy nie od tego, czy pracownik zatrudniony był w zakładzie pracy we wszystkie dni tygodnia, czy też opuścił kilka z nich, lecz od stażu pracy, kategorii zatrudnienia (pracownicy fizyczni i umysłowi), warunków w jakich odbywa się praca i od wieku pracownika (robotnicy dorośli i młodociani).

1) Stosownie do przepisu art. 1 obowiązującej ustawy o urlopach dla pracowników z 1922 r. wraz ze zmianami szczególnie z roku 1945, 1948, 1949 i 1950 — pracownicy zatrudnieni na mocy umowy w przemyśle, górnictwie, handlu, biurowości, komunikacji i przewozie, szpitalnictwie, instytucjach opieki społecznej i użyteczności publicznej oraz w innych zakładach pracy zatrudniających pokrewne wymienionym kategorie pracowników — niezależnie od tego, czy wszelkie te zakłady pracy są własnością państwową, spółdzielczą, czy też prywatną — z wyjątkiem pracowników przedsiębiorstw sezonowych, w których praca trwa krócej niż dziesięć miesięcy w roku — mają prawo do korzystania co rok z płatnego urlopu wypoczynkowego

w rozmiarze 12 dni, jeżeli praca ich trwa bez przerwy rok w danym zakładzie pracy,

w rozmiarze 15 dni o ile praca ich trwa bez przerwy trzy lata,

w rozmiarze jednego miesiąca, o ile praca trwa bez przerwy 10 lat.

Mówiąc ściśle w wyszczególnionych przypadkach chodzi o pracowników, których nie zalicza się do grupy umysłowych.

2) Na podstawie Karty Górniczej rębacz i ładowacz po roku pracy pod ziemią, uzyskali prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 21 dni kalendarzowych.

3) Pracownicy młodociani w wieku poniżej lat 18 korzystają po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy z 7-dniowego urlopu, a po rocznej nieprzerwanej pracy od dnia przystąpienia do pracy — z 14-dniowego urlopu.

4) Młodociani w wieku od 14 do 16 lat, którzy zostali przyjęci do pracy w celu przyuczenia zawodu i późniejszego zatrudnienia w tym zawodzie, po nieprzerwanej pracy półrocznej otrzymują płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch tygodni, a po upływie nieprzerwanej pracy przez rok od dnia przystąpienia do pracy i w roku następnym — miesięczny urlop wypoczynkowy w wymiarze jednego miesiąca.

5) Wszyscy pracownicy umysłowi, zatrudnieni w handlu, przemyśle i biurowości, po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie, mogą skorzystać z płatnego urlopu wypoczynkowego w rozmiarze dwóch tygodni — a po rocznej nieprzerwanej pracy, licząc od dnia przystąpienia do pracy, przysługuje im płatny nieprzerwany urlop w rozmiarze jednego miesiąca.

Pracownicy umysłowi, którzy po upływie sześciu miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy wykorzystali dwutygodniowy urlop, nabywają po upływie pierwszego roku od dnia rozpoczęcia pracy, prawo tylko do szesnastodniowego urlopu uzupełniającego.

6) Prawo do płatnego miesięcznego nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego przysługuje również etatowym funkcjonariuszom państwowym, zatrudnionym na podstawie publiczno-prawnego stosunku służbowego, po przepracowaniu w danym urzędzie lub instytucji nieprzerwanie przez rok od dnia przystąpienia do pracy.

7) Pozostałym pracownikom nieobjętym ustawą o urlopach dla pracowników w przemyśle i handlu ani ustawą o państwowej służbie cywilnej lub innymi szczególnymi przepisami regulującymi stosunki służbowe pracowników — należy się płatny urlop wypoczynkowy po upływie nieprzerwanej pracy w danym przedsiębiorstwie lub gospodarstwie — w rozmiarze jednego tygodnia. Podstawę prawną udzielenia urlopu tym pracownikom stanowi art. 465 kodeksu zobowiązań, który brzmi: „Pracownikowi, dla którego stosunek stanowi wyłączne lub główne źródło utrzymania, pracodawca, po rocznym trwaniu stosunku obowiązany jest corocznie, w terminie przez siebie oznaczonym, udzielić urlopu tygodniowego“.

Jednakże wobec faktu uspołecznienia ogromnej większości zakładów pracy oraz podmiotowego rozszerzenia zasięgu ustawy o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu również na inne grupy pracownicze, liczba pracowników korzystających z urlopów na podstawie art. 456 K.Z. jest bardzo niewielka, gdyż pracownicy rolni, którzy pozostają poza zasięgiem ustawy o urlopach dla pracowników w przemyśle i handlu, otrzymują obecnie urlopy na podstawie układów zbiorowych pracy w rozmiarze analogicznie do pracowników w przemyśle i handlu.

W ten sposób zasada powszechności urlopu została urzeczywistniona niemal całkowicie.

8) Niezależnie od wyszczególnionych urlopów zwykłych, ustawodawstwo nasze zna także urlopy dodatkowe, które udziela się pracownikom ze względu na rodzaj wykonywanej pracy albo na warunki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia. Z mocy ustawy z dnia 20 marca 1950 roku (Dz. U. Nr. 13, poz. 123) do wprowadzenia dodatkowych urlopów upoważniona została Rada Ministrów.

Zaznaczyć należy, że gdy długość okresu urlopowego jest oznaczona w dniach rozumie się przez te dni pracy (dni powszednie) z wyłączeniem niedziel i dni świątecznych. Jeśli zaś oznaczono w tygodniach i miesiącu, należy rozumieć pełny okres kalendarzowy, w skład którego wchodzi niedziel i święta, przy czym miesiąc oznacza okres 30 dni kalendarzowych.

Każdy pracownik otrzymuje należny urlop w wymiarze obowiązującym według charakteru wykonywanej pracy w czasie rozpoczęcia urlopu, z zaliczeniem pełnego okresu pracy w tym samym zakładzie pracy. Na przykład robotnik, który przeszedł do pracy w charakterze pracownika umysłowego i w tym charakterze, rozpoczynając urlop, otrzyma go w rozmiarze przewidzianym dla pracowników umysłowych i odwrotnie, pracownik umysłowy w przypadku przejścia do pracy w charakterze robotnika i rozpoczynając urlop w tym charakterze otrzyma go w rozmiarze przewidzianym dla robotników, stosownie do przepracowanego stażu pracy.

Jeżeli jednak robotnik na podstawie przepracowanego okresu czasu uzyskuje w ciągu roku kalendarzowego prawo do urlopu w większym wymiarze, a urlop za dany rok kalendarzowy wykorzystał już w wymiarze dotychczasowym, wówczas przysługuje mu prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Z urlopu nie wolno potrącać żadnych dni, nie wolno zaliczać na poczet urlopu dni pracy opuszczonych przez pracownika w ciągu okresu dzielącego urlopy, nawet jeśli opuścił je bez usprawiedliwienia.

Okres urlopu musi być w zasadzie nieprzerwany. Przerwa w urlopie może nastąpić tylko z ważnych powodów, np. z powodu choroby pracownika lub wskutek szczególnie ważnych potrzeb zakładu pracy. Z tych samych powodów, a nadto w stosunku do pracownicy w razie niemożności wykorzystania urlopu z powodu przerwy w pracy w związku z ciążą i porodem — można niewykorzystany urlop w jednym roku kalendarzowym przesunąć na rok następny, albo też na inny termin w tym samym roku kalendarzowym.

Urlopów udziela się w ciągu całego roku. Jednakże niektórym kategoriom pracowników udziela się urlopów z reguły w lecie, np. pracownikom młodocianym, pracownikom uczącym się w szkołach, uniwersytetach, personelowi profesorsko-wykładowczemu itp. Przepisy regulujące sprawy urlopów pracowników przemysłu i handlu wprowadzają również zastrzeżenia, że nie wolno udzielać urlopów w marcu i listopadzie, chyba, że zainteresowany pracownik wyraził takie życzenie.

Poza tym w myśl przepisu § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr. 13, poz. 54), pracownikowi, któremu wypowiedziano stosunek pracy, należy udzielić należnego mu urlopu w okresie wypowiedzenia. A jeżeli okres urlopu jest równy okresowi wypowiedzenia lub dłuższy od okresu wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za niewykorzystany urlop.

Utrata praw urlopowych następuje w przypadku, gdy pracownik rozwiąże stosunek pracy na własne żądanie albo jeżeli rozwiązanie to nastąpi z powodów, które dają pracodawcy prawo do rozwiązania stosunku pracy bez uprzedniego wypowiedzenia, tj. ważnych powodów. Jeżeli jednak pracownik rozwiązał stosunek pracy z winy pracodawcy, nie traci prawa do urlopu.

Prawa do urlopu nie traci pracownik także w razie rozwiązania stosunku pracy na mocy wzajemnego porozumienia stron, chyba, że rozwiązanie nastąpiło wyraźnie na wniosek pracownika. Pracownik nie traci prawa do urlopu i w tym przypadku, gdy będąc w okresie wypowiedzenia, które nastąpiło ze strony pracodawcy, złoży wniosek o rozwiązanie stosunku pracy przed końcem okresu wypowiedzenia i zgodnie z jego wnioskiem rozwiązanie to nastąpi.

Zaznaczyć należy, że pracownik, który rozwiązał stosunek pracy z jednym przedsiębiorstwem i przeszedł do innego przedsiębiorstwa należącego do tego samego zjednoczenia przemysłowego, centralnego zarządu itp. tak samo traci prawo do urlopu, gdyż przerwał w ten sposób ciągłość pracy, z wyjątkiem oczywiście przypadków, gdy przejście to nastąpiło na skutek zarządzenia tegoż zjednoczenia, Zarządu Centralnego itp.

URLOPY NA DOKOŃCZENIE NAUK

W myśl okólnika Prezesa Rady Ministrów Nr. 24 z dnia 3 listopada 1949 r. i Nr. 189 z dnia 12 grudnia 1951 r. w sprawie urlopów pracowniczych na dokończenie nauk, pracownicy zatrudnieni w urzędach, zakładach i innych instytucjach państwowych, którzy kształcą się jednocześnie w szkołach podstawowych, liceach ogólnokształcących i zawodowych oraz wyższych szkołach zawodowych i szkołach akademickich, mogą otrzymywać płatne urlopy okolicznościowe celem przygotowania się i przystąpienia do egzaminów.

Urlopów na ten cel udziela administracja danego zakładu instytucji, urzędu w rozmiarze następującym:

1) w szkołach podstawowych 7-klasowych i typu licealnego:

a) na doroczne egzaminy do następnej klasy — do 7 dni;

b) na końcowe egzaminy w danej szkole do 14 dni,

2) w szkołach wyższych:

a) na egzaminy na kursie wstępnym i w następnych latach prócz ostatniego roku, łącznie w ciągu roku do 14 dni,

b) na egzaminy w ostatnim roku studium łącznie w ciągu roku do 21 dni,

c) na egzaminy w ostatnim roku studium łącznie z egzaminem na stopień naukowy, w ciągu roku łącznie do 28 dni.

d) na dyplom lub tytuł zawodowy, gdy egzamin odbywa się z przyczyn uzasadnionych nie bezpośrednio po ukończeniu wymaganych studiów, lecz po upływie pewnego czasu, nie wcześniej jednak niż po 6 miesiącach od daty ukończenia studiów i nie w tym samym roku szkolnym, niezależnie od urlopów na egzaminy, wykorzystanych w czasie studiów — do 21 dni;

e) na dyplom lub tytuł zawodowy, gdy pracownik został dopuszczony do egzaminu na podstawie obowiązujących przepisów bez uprzednich studiów — 21 dni;

f) na tytuł magistra, lekarza lub inżyniera — magistra, gdy egzamin odbywa się nie bezpośrednio po kończeniu studiów i w okolicznościach określonych w lit.d., niezależnie od urlopów na egzaminy, wykorzystanych w czasie studiów do 28 dni;

g) na stopień naukowy — do 28 dni.

Powyższe wytyczne dotyczące urlopów pracowniczych na dokończenie nauk obejmują również pracowników szkolących się na kursach specjalnych, obejmujących

przedmioty, związane z dziedziną pracy danego pracownika, jeśli czas trwania tych kursów wynosi co najmniej 6 miesięcy. Okres urlopu okolicznościowego dla tych pracowników może być udzielony w rozmiarze do 7 dni.

Pracownicy, uczęszczający na uniwersytety powszechne, korzystają tak samo z urlopów egzaminacyjnych w rozmiarze do 14 dni, a więc analogicznie jak uczniowie szkół podstawowych i licealnych.

Zarządzenie Nr. 85 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 maja 1951 r. w sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne rozszerzyło krąg osób korzystających z dobrodziejstw okolicznościowego urlopu płatnego przeznaczonego na kształcenie się, również na pracowników kształcących się korespondencyjnie i zaocznie. W szczególności czas okolicznościowego urlopu płatnego może wynosić łącznie w ciągu roku:

1. W państwowych ogólnokształcących szkołach korespondencyjnych:

a) dla uczniów kl. V—X celem wzięcia udziału w zebraniach konsultacyjnych i konferencjach naukowych oraz przygotowania się i przystąpienia do egzaminów rocznych — do 7 dni,

b) dla uczniów kl. XI celem wzięcia udziału w zebraniach konsultacyjnych i konferencjach naukowych oraz przygotowania się i przystąpienia do egzaminu dojrzałości — do 9 dni.

2) w podstawowych średnich korespondencyjnych szkołach zawodowych:

a) dla uczniów szkoły aż do przedostatniej klasy (roku nauki) włącznie celem wzięcia udziału w zajęciach zbiorowych, konsultacjach i konferencjach oraz przygotowania się i przystąpienia do kolokwii i egzaminów przedmiotowych do 9 dni.

b) dla uczniów ostatniej klasy (roku nauki) — celem wzięcia udziału w zajęciach zbiorowych, konsultacjach i konferencjach oraz przygotowania się i przystąpienia do kolokwii, egzaminów przedmiotowych i egzaminu końcowego — do 12 dni.

3) Na wydziałach (studiach) zaocznych szkół wyższych

a) dla studentów każdego roku studiów — celem wzięcia udziału w zebraniach konsultacyjnych, wykładach, ćwiczeniach i innych zajęciach, w których osobisty udział, studenta jest obowiązkowy, oraz dla przygotowania się i przystąpienia do egzaminów — 21 dni.

Urlopy pracownicze na dokończenie nauk w rozmiarach wyżej podanych są płatne, przy czym, czasu okolicznościowego urlopu pracowniczego na dokończenie nauk nie zalicza się do przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.

Urlopu pracowniczego na dokończenie nauk udziela się pracownikowi raz do roku, biorąc oczywiście każdorazowo pod uwagę możliwości służbowe. W przypadku nie złożenia przez pracownika egzaminu z danego przedmiotu lub grupy przedmiotów egzaminacyjnych, nie wolno jest mu udzielać urlopu egzaminacyjnego dla powtórnego przygotowania się do tego samego lub poprawkowego egzaminu. Dla przystąpienia do powtórnego egzaminu zwolnienie pracownika od zajęć ogranicza się jedynie do czasu niezbędnego dla złożenia samego egzaminu.

Następny urlop dla przystąpienia do powtórnego egzaminu może udzielić tylko pracownikom kształcącym się korespondencyjnie i zaocznie w wymiarze, w zasadzie do połowy ustalonego dla danego rodzaju egzaminu wymiaru, a tylko w przypadku szczególnie uzasadnionym w pełnym wymiarze. Jednakże pracownikowi kształcącemu się korespondencyjnie i zaocznie urlop dla złożenia tego samego egzaminu może być udzielony wyłącznie bezpłatnie. Pracownikom tym można udzielić urlopu bezpłatnego łącznie do 14 dni bez zaliczenia na poczet urlopu wypoczynkowego również w przypadkach, gdy urlop przyznany do przygotowania się i przystąpienia do egzaminów, okaże się niewystarczający.

Zarządzenie Nr. 80 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 czerwca 1953 r. (Monitor Polski Nr. A—58, poz. 753) rozciągnęło zarządzenie Nr. 85 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 maja 1951 r. w sprawie urlopów na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne na uczestników zaocznych kursów organizowanych przez branżowe stowarzyszenia naukowo-techniczne Naczelnej Organizacji Technicznej.

O skrócenie postępowania rentowego i lepszą obsługę rencistów

UCHWAŁY IX Plenum, a w szczególności te z nich, które mówią o poprawie warunków bytowych klasy robotniczej, o usprawnieniu jej obsługi na odcinku socjalnym, o poprawie stylu pracy administracji, o walce z biurokracją — stanowią również dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych obowiązującą wskazówkę dla poprawy pracy instytucji ubezpieczeniowych, dla sprawniejszej obsługi ubezpieczonych oraz dla walki z przewlekłym załatwianiem spraw, z formalizmem i bezduszną poszczególnych pracowników. Dla realizacji tych haseł odbyła się w końcu listopada w Gdańsku konferencja rentowa, w której wzięli udział kierownicy komórek rentowych ZUS z całego kraju. W konferencji wzięli udział ponadto przedstawiciele KC PZPR, Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, miejscowego ORZZ, Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych oraz prasy związkowej. W sumie w konferencji wzięło udział sto kilkudziesięć osób.

Obradom przewodniczył dyrektor naczelny ZUS tow. Balcerski, który w obszernym referacie rozwinął naczelną hasło konferencji, jakim jest, w związku z poleceniami IX Plenum — podniesienie jakości pracy komórek rentowych ZUS. Najważniejszymi zagadnieniami są tu: skrócenie postępowania rentowego, aby robotnik, niezdolny do pracy z powodu wypadku, upadku sił, czy starości wzgl. rodzina po zmarłym robotniku, nie musieli długo czekać na przyznanie i wypłatę należnej im renty oraz poprawa jakości pracy komórek rentowych ZUS, tak aby wydawane decyzje były prawidłowe pod względem prawnym, aby uwzględniały całokształt danej sprawy, aby nie były opracowane w sposób biurokratyczny i bezduszny, widzący w osobie starającej się o rentę tylko „stronę“, którą załatwia się niedbale, aby wreszcie decyzje w sprawach rentowych formułowane były w sposób dostępny i zrozumiały i jeśli nawet zawierają odmowę — uzasadniały we właściwy sposób jej przyczynę.

W referatach wygłoszonych na konferencji przebiegała troska o usprawnienie pracy ZUS-u na odcinku rentowym. Poruszono w nich wiele spraw technicznych, związanych z organizacją pracy poszczególnych komórek ZUS-u, których tok pracy nie zawsze jest ze sobą wzajemnie skoordynowany. Mówiono o polityce kadrowej, krytykując płynność kadr i nie zawsze właściwe obsadzanie poszczególnych komórek. Dużo uwagi poświęcono na konferencji sprawie szkolenia, mówiąc zarówno o potrzebie wzmocnienia szkolenia ideologicznego jak i o konieczności większego powiązania osiągnięć tego szkolenia z pracą zawodową. Omawiano metody i osiągnięcia szkolenia „przyszkolowego“, specjalnie cennego przy kształceniu młodych kadr. Specjalny referat wygłoszony był na temat sposobu załatwiania skarg i zażaleń i błędów na tym odcinku.

W ożywionej dyskusji wzięli udział liczni uczestnicy konferencji, omawiając braki i osiągnięcia swego terenu oraz dzieląc się z zebranymi doświadczeniami nad usprawnianiem pracy ZUS na odcinku rent. Przodujący w zakresie skrócenia czasu postępowania rentowego. Oddział ZUS w Gdańsku podkreślił wielką wagę rozwijającego się wciąż socjalistycznego współzawodnictwa pracy wśród pracowników ZUS oraz współpracy w sprawach ubezpieczeniowych ze związkami zawodowymi.

Biorący również udział w konferencji prezes gdańskiego Okręgowego Sądu Ubezpieczeń Społecznych omówił w dyskusji szereg zagadnień prawnych. Zwrócił uwagę na trudności związane z zeznaniami świadków na odcinku orzeczenia lekarskiego. Podkreślił, że w akademiach medycznych powinny odbywać się specjalne wykłady z zakresu orzecznictwa ubezpieczeniowego. Właściwa bowiem ocena zdolności do pracy, uprawniającej do renty, wymaga znajomości przepisów ubezpieczeniowych, orientowania się w możliwościach zatrudnienia na lokalnym rynku pracy itd.

Przedstawiciel oddziału ZUS w Bydgoszczy podzielił się z zebranymi dobrymi wynikami zapoczątkowanego niedawno wysyłania przez oddziały ZUS swych pracowników do małych ośrodków np. w dni targowe, gdzie w lokalu związkowym lub rady narodowej udzielają informacji na tematy ubezpieczeniowe, przyjmują wnioski o renty itd.

W specjalnym referacie omawiane były różne zagadnienia prawne, dotyczące nowej interpretacji niektórych przepisów ubezpieczeniowych, a zmierzające do poprawy obsługi świata pracy na odcinku świadczeń rentowych.

Przedmiotem przemówień była również sprawa formy i stylu decyzji i pism kierowanych przez ZUS do rencistów lub osób, starających się o renty. Przytoczono przykłady obszernych „uzasadnień“, pisanych tak „fachowo“ że niezrozumiałych zupełnie dla zwykłego obywatela i podkreślano konieczność pisania „po ludzku“, tak, aby obywatel rozumiał, co mu zostało przyznane, a co odmówione i dlaczego.

Na zakończenie zebrani uchwalili rezolucję, w której — w wykonaniu wskazówek IX Plenum w zakresie poprawy obsługi bytowej klasy robotniczej — zobowiązali się do wydawniejszej i lepszej pracy, zwalczania objawów biurokratyzmu, większej wnikliwości przy załatwianiu, nieustannego szkolenia ideologicznego i zawodowego oraz realizowania zasad oszczędnej administracji przy jednoczesnej sprawnej obsłudze ubezpieczonych i rencistów.

Wkrótce po konferencji w Gdańsku — bo w początkach grudnia 1953 r. — odbyła się w Bytomiu konferencja, urządzona przez ZUS w sprawach rent górniczych. Konferencja była pomyślana jako narada kierowników komórek rent górniczych ZUS, a więc oddziałów ZUS z województwa stalinogrodzkiego oraz Krakowa i Wałbrzycha. W konferencji wzięli udział przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej i Ministerstwa Górnictwa oraz Związku Zawodowego Górników. Otwierając konferencję, dyrektor Oddziału Wojewódzkiego ZUS w Chorzowie podkreślił, nawiązując do wskazań IX Plenum, że konieczna jest poprawa obsługi klasy robotniczej na odcinku rentowym, a w szczególności — obsługi przodującego oddziału tej klasy — górników. Zadaniem konferencji było omówienie, jak oddziały ZUS, zajmujące się rentami górniczymi, wykonują swe zadania, jakie popełniają błędy i co powinny poprawić w swej działalności. Na temat pracy poszczególnych oddziałów ZUS w tym zakresie wygłoszony został specjalny referat. Przypominał on, że górnicy posiadają uprawnienie do specjalnych świadczeń tzw. brackich, a jeśli posiadają dłuższe okresy pracy pod ziemią — prawo do rent z Karty Górnika, które są bardzo korzystne. Rent tych wypłaca się kilkanaście tysięcy, a przeciętna ich wysokość przekracza 700 zł miesięcznie.

W referacie poruszone były zagadnienia skrócenia czasu załatwiania roszczeń, przy czym podkreślono, że do trudności na tym odcinku przyczyniają się trudności w uzyskiwaniu orzeczeń lekarskich. Referat omawiał również obszernie sprawę jakości pracy komórek rent górniczych, przytaczając liczne błędy na tym odcinku i proponując różne środki zaradcze. Należą do nich: poprawa wykonywania norm, walka z płynnością kadr, rozwijanie szkolenia teoretycznego, ideologicznego i zawodowego oraz szkolenia przyszkolowego, śmielsze awansowanie na stanowiska kierownicze, wzmocnienie współpracy ze związkami zawodowymi, usprawnienie kontaktów z kopalniami itd.

Sprawie współpracy ZUS z kopalniami poświęcony był specjalny referat. Przypominał, że kopalnie mają ustawowo nałożone specjalne obowiązki współpracy z ZUS-em na odcinku rent z Karty Górnika. Współpraca ta nie zawsze jednak stoi na należytych poziomach. Utrudniają ją m. in. błędnie wydawane przez kopalnie zaświadczenia o pracy i zarobkach, trudności prowadzenia ewidencji w kopalniach, przetrzymywanie roszczeń przez kopalnie itp.

Rady zakładowe wykazują również nieraz słabe zainteresowanie sprawami ubezpieczeniowymi, nie popularyzują należycie osiągnięć górników na tym odcinku.

Bardzo ożywiona dyskusja poruszyła liczne tematy związane z przyznawaniem rent dla górników i ich rodzin. Mówiono o trudnościach lokalnych w poszczególnych oddziałach ZUS, mówiono wiele o pracy lekarzy i o trudnościach wynikłych na tle różnic w orzecznictwie ubezpieczeniowym (dla celów rentowych) i orzecznictwie kopalnianym (dla celów oceny przy przyjmowaniu do pracy pod ziemią). Podkreślono dużą rolę socjalistycznego współzawodnictwa w komórkach ZUS, potrzebę rytmiczności pracy w poszczególnych komórkach, odpowiedniej tematyki zobowiązań.

Na konferencji omawiany był również szereg zagadnień prawnych z zakresu stosowania przepisów o ubezpieczeniu brackim i o rentach z Karty Górnika.

Na zakończenie zebrani uchwalili rezolucję, która, nawiązując do wskazań IX Plenum, stwierdziła potrzebę należytej obsługi czołowego oddziału klasy robotniczej — górników, wysunęła potrzebę rozwinięcia szkolenia politycznego i zawodowego, poprawy współpracy z kopalniami i masowego udziału w zobowiązaniach pod hasłami poprawy jakości pracy i skrócenia postępowania rentowego.

W.M.

Przegląd ustawodawstwa

Dziennik Ustaw PRL.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 listopada 1953 r. zmieniające rozporządzenie z dnia 19 lutego 1949 r. w sprawie uposażenia pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” (Dziennik Ustaw Nr 50 poz. 246). Rozporządzenie ustala nową tabelę płac, zawierającą 12 grup uposażeniowych.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 listopada 1953 r. zmieniające rozporządzenie z dnia 13 października 1951 r. w sprawie uposażenia niektórych kategorii pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta Telegraf i Telefon” (Dziennik Ustaw Nr 50 poz. 247). Rozporządzenie ustala dla niektórych kategorii pracowników w.w. przedsiębiorstwa nową tabelę płac.

Monitor Polski

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 25 października 1953 w sprawie regulaminu ochotniczej i obowiązkowej zakładowej straży pożarnej (Monitor Polski Nr A 103, poz. 1394).

Załączony do zarządzenia regulamin ustala zakres zadań straży pożarnej, obowiązki i prawa członków straży, strukturę organizacyjną i organy straży.

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 3 listopada 1953 r. w sprawie różnych kasowych powstałych przy wykonywaniu funkcji kasowych przez jednostki budżetowe (Monitor Polski Nr A 105, poz. 1415).

Zarządzenie precyzuje między innymi pojęcie różnic kasowych, określa odpowiedzialność za powstałe niedobory kasowe oraz tryb postępowania w przypadku stwierdzenia niedoborów kasowych.

Pismo okólne Nr 30 Szefa Urzędu Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1953 w sprawie tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek (Monitor Polski Nr A 106, poz. 1424).

Pismo okólne ustala sposób przeliczania wierszy o różnej ilości uderzeń na wiersze o uderzeniach, precyzuje jakie pisma mogą być zakwalifikowane jako rękopisy o złej czytelności oraz które tabele należy traktować jako trudne. Pismo nakłada obowiązek prowadzenia kart

pracy maszynistek według ustalonego jednolitego wzoru.

Uchwała Rady Ministrów Nr 877 z dnia 14 listopada 1953 r. w sprawie rodzajów stypendiów państwowych, warunków i trybu ich przyznawania w szkołach wyższych oraz w sprawie trybu zatwierdzania państwowych planów stypendialnych (Monitor Polski A 107 poz. 1430).

Uchwała ustala tryb przyznawania stypendiów, ich rodzaje oraz wysokość stypendiów uzależnioną od kierunków studiów i roku nauki.

Uchwała przyznaje między innymi, dla studentów otrzymujących do końca studiów stypendium naukowe lub premie prawo do wyboru miejscowości i zakładu pracy po ukończeniu studiów oraz prawo do najwyższego wynagrodzenia jakie może być przyznane absolwentom szkół wyższych w danym zakładzie pracy.

Uchwała Prezydium Rządu z dnia 19 listopada 1953 r. w sprawie ustalenia części zysków przeznaczonych na utworzenie funduszu zakładowego w 1953 r. (Monitor Polski A 108 poz. 1446). Uchwała ustala stawki odpisów z zysku na fundusz zakładowy dla przedsiębiorstw podległych poszczególnym resortom oraz uposażenia ministrów do zróżnicowania, w porozumieniu z Ministrem Finansów i CRZZ, stawek odpisów dla poszczególnych grup przemysłowców.

Instrukcja Ministra Szkolnictwa Wyższego z dnia 7 grudnia 1953 r. w sprawie doboru kandydatów na dwuletnie studia przygotowawcze do szkół wyższych (Monitor Polski A 111 poz. 1468). Instrukcja ustala, że wnioski o przyjęcie na studia przygotowawcze na wyższe uczelnie składa zakładowy zarząd ZMP lub rada zakładowa do kierownika zakładu pracy. Instrukcja ustala dalej tryb przekazywania wniosków do wojewódzkiej komisji kwalifikacyjnej. Termin składania wniosków upływa z dniem 28 lutego 1954 r. Wojewódzkie Komisje kwalifikacyjne kwalifikują kandydatów. — Dla kandydatów będą zorganizowane kursy selekcyjne w okresie 11—31 sierpnia 1954 r.

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2 października 1953 r. w sprawie trybu zawierania umów ze zwerbowanymi robotnikami

(Monitor Polski A 112 poz. 1470). Zarządzenie wprowadza obowiązek zawierania na piśmie umów o pracę z robotnikami zwerbowanymi do pracy wg określonego trybu oraz na ustalonych wzorach umów stanowiących załącznik do zarządzenia.

Pismo okólne Nr 171 Prezsa Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 1953 r. w sprawie rozwiązania stosunku pracy opartego na nakazie pracy z absolwentem średniej szkoły zawodowej lub szkoły wyższej (Monitor Polski A 112 poz. 1472). Pismo to ustala zasadę, że między absolwentem a zakładem pracy nawiązuje się stosunek pracy na czas nieokreślony. Rozwiązanie tego stosunku nie następuje automatycznie po upływie czasu trwania obowiązku pracy, lecz przy odpowiednim zastosowaniu przepisów o umowie o pracę, zawartej na czas nieokreślony.

Zarządzenie Ministra Oświaty z dnia 17 grudnia 1953 r. w sprawie ustalenia wykazu szkół i kursów kształcenia kadr pedagogicznych, których absolwenci podlegają w 1954 r. przepisom ustawy o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Monitor Polski 115 poz. 1497).

Biuletyn PKPG

Zarządzenie Przewodniczącego PKPG Nr 301 z dnia 22 października 1953 w sprawie regulaminu premiowania starszych palaczy (brygadzystów), palaczy, oraz ich pomocników za oszczędne zużycie opału przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania (Biuletyn PKPG, Nr 36, poz. 174).

Zarządzenie ustala między innymi, wysokość premii za uzyskane oszczędności zużycia węgla, terminy wypłaty premii oraz tryb ustalania oszczędności uzyskanych przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania.

Okólnik Przewodniczącego PKPG Nr 11 z dnia 17 listopada 1953 (znak PN7C-10-18) w sprawie umundurowania członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa (Biuletyn PKPG Nr 39 poz. 198). Okólnik wyjaśnia, że jedyną podstawą przyznawania umundurowania członkom Korpusu Technicznego Pożarnictwa są przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1952 r. (Dz. U. PRL Nr 52 poz. 344).

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Zwrot kosztów podróży dla pracowników powoływanych do służby wojskowej

W praktyce zdarzają się przypadki, iż pracownik zostaje powołany do służby wojskowej w czasie przebywania na delegacji służbowej.

Wobec przepisów ustawy z dnia 4.II.1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. Nr 6, poz. 46) ustalających zasady, iż koszty stawienia do poboru ponosi wezwany do poboru, zachodzi w przypadku powyższym, czy koszty powrotu z delegacji ma ponosić pracownik.

W sprawie powyższej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w razie wezwania do wojska pracownika przebywającego na delegacji, zakład pracy obowiązany jest odwołać pracownika z delegacji, a co za tym idzie ponieść koszty przejazdu pracownika z miejsca delegacji do siedziby zakładu pracy.

Natomiast koszty innych przejazdów (np. z miejsca zamieszkania do WKR) w celu stawienia się do poboru ponosi pracownik.

Szkolenie młodocianych przy pracach dla nich zakazanych w myśl przepisów ustawowych

Zgodnie z obowiązującymi przepisami zakazane jest zatrudnianie pracowników młodocianych przy pracach wywierających szkodliwy wpływ na organizm młodocianego pracownika (wymienionych w wykazie prac wzbronionych).

W związku z powyższym jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zapytaniem, czy byłoby dopuszczalne szkolenie (a nie praca) młodocianych przy tych pracach.

W sprawie tej Min. Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że również nie może mieć miejsca szkolenie młodocianych przy pracach zakazanych, gdyż także w czasie szkolenia organizm pracownika jest narażony na niekorzystny wpływ warunków pracy.

Wliczanie czasu przejazdu do godzin pracy przepracowanych w czasie delegacji służbowej.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami (okólnik Nr 20/47 r. Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18.III.1947 r. w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych) czas przejazdu w czasie delegacji służbowej nie wlicza się do czasu pracy jeśli pracownik otrzymuje diety, które w tym przypadku są również wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Min. Pracy i Opieki Społecznej zapytaniem, czy zasada powyższa powinna być stosowana także w przypadku, gdy pracownik pracuje w terenie przez dłuższy okres czasu, zmieniając przy tym miejsce wy-

konywania czynności. Ponieważ celem podróży nie jest określona miejscowość, lecz określony teren zachodzi pytanie, czy w sposób analogiczny należy traktować czas przejazdu z siedziby zakładu pracy do pierwszego miejsca wykonywania czynności oraz czas powrotu z ostatniego do siedziby zakładu pracy jak czas przejazdu z jednego miejsca na drugie.

W sprawie powyższej Min. Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że postanowienia wspomnianego okólnika Nr 20/47 mają zastosowanie jedynie do przypadków gdy delegacja ma charakter krótkotrwały, a pracownik jest stale zatrudniony w stałym miejscu pracy.

Jeżeli jednak zatrudnienie pracownika posiada charakter tego rodzaju, że przeważnie przebywa w terenie, a do tego zmienia miejsce wykonywania czynności, przepisy tego okólnika do tego rodzaju sytuacji znajdują zastosowanie jedynie częściowo, a mianowicie do czasu pracy podlegającego wynagrodzeniu nie wlicza się do czasu podróży obejmującego przejazd do pierwszego miejsca wykonywania czynności oraz czasu zużytego na powrót z ostatniego miejsca do siedziby zakładu pracy.

Natomiast reszta czasu, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji zakładu pracy (nie wyłączając czasu zużytego na przejazd z jednego miejsca na drugie) podlega wliczeniu do czasu pracy, pomimo, iż pracownik pobiera diety.

Urlop po powrocie z kadrowej służby wojskowej.

Zgodnie z przepisami uchwały Nr 616 Prezydium Rządu z dnia 18.VIII.1951 r. (Monitor Polski Nr A-77, poz. 1070) pracownik po zgłoszeniu się do zakładu pracy przed upływem 30 dni od zwolnienia z kadrowej służby wojskowej ma prawo do urlopu wypoczynkowego po przepracowaniu trzech miesięcy.

Wątpliwości w zakresie stosowania tych przepisów nasuwają się w przypadku, gdy pracownik powraca ze służby pod koniec roku kalendarzowego, tak, że trzymiesięczny okres pracy kończy się już w następnym roku kalendarzowym (np. pracownik wraca 1.XI). Zachodzi bowiem pytanie, czy urlop ten jest urlopem za rok kalendarzowy, w którym pracownik powrócił z wojska (wtedy przysługiwałoby pracownikowi dwa urlopy w jednym roku kalendarzowym), czy też za rok w którym upłynął trzymiesięczny termin.

W sprawie tej Min. Pracy i Op. Społ. wyjaśniło, że urlop, który otrzymuje pracownik powracający z kadrowej służby wojskowej po przepracowaniu trzech miesięcy jest urlopem za rok kalendarzowy, w którym upływa trzymiesięczny okres zatrudnienia.

W sprawie tej Min. Pracy i Op. Społ. wyjaśniło, że urlop, który otrzymuje pracownik powracający z kadrowej służby wojskowej po przepracowaniu trzech miesięcy jest urlopem za rok kalendarzowy, w którym upływa trzymiesięczny okres zatrudnienia.

Leczenie sanatoryjne w ramach urlopu wypoczynkowego.

Jak wynika z obowiązujących przepisów, urlop nie może być udzielony w czasie choroby, a jeżeli pracownik zachorował w czasie urlopu, okresu choroby nie wlicza się na poczet urlopu, jeśli trwała ona co najmniej trzy dni.

Ponieważ jednak leczenie sanatoryjne ma często charakter profilaktyczny, nasuwa się wątpliwość, czy w każdym przypadku leczenie sanatoryjne ma się odbywać w ramach urlopu wypoczynkowego.

W sprawie powyższej Min. Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że leczenie sanatoryjne powinno odbywać się w zasadzie w ramach urlopu wypoczynkowego. Jednakże jeśli choroba powodująca konieczność leczenia sanatoryjnego jest tego rodzaju, iż powoduje niezdolność do pracy, wówczas leczenie sanatoryjne nie może odbywać się w ramach urlopu wypoczynkowego.

Analogiczne unormowanie znajdujemy w instrukcji nr 110/51 z dnia 8.XI.1951 r. Ministra Zdrowia, która przewiduje, że gdy lekarz przeprowadzający wniosek o przeprowadzenie leczenia sanatoryjnego, jako też komisja akceptująca ten wniosek, uznają, iż chory jest niezdolny do pracy, wówczas należy na cały okres leczenia sanatoryjnego wystawić zaświadczenie o niezdolności do pracy.

Wynagrodzenie za okres powołania do służby wojskowej.

W ostatnim czasie nasunęły się wątpliwości na tle następującego stanu faktycznego:

Pracownik zostaje powołany do kadrowej służby wojskowej (otrzymując przewidziane przepisami jednorazowe wynagrodzenie dwutygodniowe), a po pewnym czasie wraca z wojska przedstawiając zaświadczenie, iż odbył przeszkolenie wojskowe.

Ponieważ przepisy ustawy o powszechnym obowiązku wojskowym przewidują, iż okres przeszkolenia wojskowego traktuje się w zakresie prawa do wynagrodzenia analogicznie jak ćwiczenia wojskowe, wyjaśnienia wymaga kwestia, czy przepis ten znajduje zastosowanie również i w tym przypadku.

W sprawie tej Min. Pracy i Opieki Społ. (w porozumieniu z Ministerstwem Obrony Narodowej) wyjaśniło, że poborowym — mężczyznom, nawet jeśli po powrocie z wojska przedkładają zaświadczenia, iż odbyli przeszkolenie, żadne inne wynagrodzenie poza wyżej wymienionym jednorazowym nie przysługuje.

Przerwy w pracy na karmienie niemowląt

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownicy karmiącej dziecko piersią należą się dwie półgodzinne przerwy w pracy wliczone do czasu pracy.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, jakie przerwy przysługują gdy pracownica karmi bliźnięta.

W sprawie tej M. P. i O. S. wyjaśniło, że jeśli pracownica karmi bliźnięta, należą się dwie przerwy po 45 minut każda (2x15 minut na karmienie oraz 15 minut na dojście).

Terminy przedstawiania zaświadczeń o stanie ciąży

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownica, której wypowiedziano umowę o pracy, dla spowodowania anulowania wypowiedzenia powinna przedłożyć zaświadczenie lekarskie o stanie ciąży najpóźniej w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia.

Ponieważ w praktyce zdarzają się wypadki, iż bezsporne ustalenie ciąży w tym terminie nie jest możliwe (lekarz stwierdza jedynie, „podejrzenie” stanu ciąży), zachodzi wątpliwość czy w przypadku tym wywiera również pełny skutek przedłożenie zaświadczenia już po upływie terminu wypowiedzenia.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że jeśli przedłożenie zaświadczenia lekarskiego w powyższym terminie nie jest możliwe z przyczyn obiektywnych, skutecznym jest również przedłożenie zaświadczenia w terminie późniejszym. Pracownica jednak powinna o powyższym powiadomić zakład pracy przed upływem okresu wypowiedzenia.

Urlopy

Jak wynika z obowiązujących przepisów w przemyśle i handlu udzielenie urlopu w listopadzie i w marcu bez zgody pracownika nie jest dopuszczalne.

W związku z powyższym przepisem jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społ. z zapytaniem, czy pracownikowi umysłowemu, któremu wypowiedziano umowę o pracy, przy czym rok pracy kończy się z dniem 31.X, należy udzielić urlopu w naturze w m-cu listopadzie, który w konkretnym przypadku jest trzecim (a więc ostatnim miesiącem okresu wypowiedzenia).

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że właśnie stosowanie także w opisywanym przypadku, udzielenie urlopu w listopadzie bez zgody pracownika nie jest możliwe.

Pracownikowi należy wypłacić wynagrodzenie za niewykorzystany urlop.

Analogicznie sytuacja przedstawiałaby się w przypadku, gdyby zachodziła konieczność udzielenia urlopu w m-cu marcu.

Mi.

Czy zwolnienie z pracy (**urlop okolicznościowy**), przewidziane w przepisach o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy udzielane w przypadku ślubu pracownika (2 dni), urodzenia się dziecka pracownika (2 dni), zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka lub rodziców (2 dni), ślubu dziecka (1 dzień), śmierci i pogrzebu rodzeństwa (1 dzień) — przysługuje pracownikowi także w przypadkach zaistnienia podstawy do udzielenia powyższych zwolnień w czasie **urlopu wypoczynkowego lub w czasie choroby pracownika**, z tym, że zwolnienie to (urlop okolicznościowy) udzielone będzie po powrocie z urlopu wypoczynkowego lub po zakończeniu choroby?

ODPOWIEDŹ: Sprawa powyższa wyjaśniona została przez Urząd Rady Ministrów w ten sposób, że zwolnienia od pracy przewidziane w § 3 ust. 2 uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. (Mon. Pol. A-51, poz. 584 z późn. zmianami) powinny być udzielane na życzenie pracownika także w terminie późniejszym niż data przyczyny zwolnienia, choćby ta data przypadła w okresie urlopu wypoczynkowego lub choroby pracownika, jeżeli konkretne okoliczności w danym przypadku uzasadniają późniejsze zwolnienie.

Czy przewidziane w przepisach o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy 2-dniowe płatne zwolnienie z pracy w przypadku

zgonu i pogrzebu rodziców przysługuje pracownikowi także w przypadku zgonu i pogrzebu rodziców małżonka (teściów)?

ODPOWIEDŹ: Sprawa powyższa wyjaśniona została przez Urząd Rady Ministrów w ten sposób, że ustalono, iż przepis § 3 ust. 3 lit. c) uchwały Rady Ministrów z dnia 5.V.1950 r. (Mon. Pol. A-51, poz. 584) nie przewiduje **zwolnień od pracy w przypadku zgonu i pogrzebu rodziców małżonka pracownika**. Jednakże na prośbę pracownika może mu być w tym przypadku udzielono zwolnienie na część dnia pracy lub na poczet urlopu wypoczynkowego.

Czy przepisy pkt. 6 uchwały Nr 616 Prezydium Rządu z dnia 18 sierpnia 1951 r. w sprawie uprawnień, należy się zwrot kosztów przeniesienia w przypadku **zmiany zakładu pracy** oraz w sprawie uprawnień do urlopu w związku z powołaniem do służby wojskowej (Monitor Polski Nr A-77, poz. 1070) przewidujące, że pracownikowi, który przeszedł do pracy z państwowej administracji lub instytucji do uspołecznionego przedsiębiorstwa albo też odwrotnie, należy się zwrot kosztów przeniesienia od zakładu pracy, do którego pracownik przechodzi, jeżeli przejście następuje na wniosek tego zakładu pracy, uzgodniony z dotychczasowym zakładem pracy — mogą być stosowane także do pracowników aparatu partyjnego lub związkowego, którzy przechodzą do pracy w administracji lub instytucji państwowej, albo też odwrotnie?

ODPOWIEDŹ: Sprawa powyższa wyjaśniona została przez Urząd Rady Ministrów w ten sposób, że zasady wymienionej uchwały mogą być stosowane także przy zachowaniu warunków przewidzianych w uchwale w przypadku przejścia pracownika z aparatu partyjnego lub związkowego do pracy w administracji lub instytucji państwowej, albo też odwrotnie. **L.D.**

Wiadomości różne

Zawieranie umów ze zwerbowanymi robotnikami

Minister Pracy i Opieki Społecznej zarządzeniem z dnia 2 października 1953 r. (Monitor Polski Nr A-112, poz. 1470) ustalił tryb zawierania umów z robotnikami zwerbowanymi do pracy. Umowy te muszą być zawarte na piśmie według wzoru podanego w załączniku do zarządzenia. Umowy zawiera się na czas nieokreślony lub określony (okres sezonu). Umowa zawarta na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem tego czasu, a umowa zawarta na czas nieokreślony za uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniem przez jedną ze stron. Nie wolno zawierać umów o pracę z osobami niezdolnymi do danego rodzaju pracy, z osobami o niepełnej zdolności do pracy

wskutek kalectwa oraz z osobami, dla których dany rodzaj pracy jest zakazany odrębnymi przepisami ustawodawstwa pracy (np. prace wzbrownione dla kobiet i młodocianych).

Rozwiązanie stosunku pracy opartego na nakazie

Pismem okólnym Nr 171 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 1953 r. (Monitor Polski Nr A-112, poz. 1472) wyjaśniono, że na skutek nakazu wydanego w trybie przepisów ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. Nr 10, poz. 106) między zakładem pracy a absolwentem nawiązuje się stosunek pracy na czas nieokreślony. Rozwiązanie tego stosunku nie następuje automatycznie z dniem upływu czasu

trwania obowiązku pracy oznaczonego w nakazie, lecz przy odpowiednim zastosowaniu przepisów o umowie o pracę, zawartej na czas określony. Absolwent może w czasie trwania obowiązku pracy wypowiedzieć stosunek pracy, jednak z zachowaniem ustawowego okresu i terminu oraz z tym ograniczeniem, że wypowiedzenie to wywiera skutek najwcześniej w terminie końcowym czasu obowiązku pracy oznaczonego w nakazie.

Premiowanie palaczy kotłowni centralnego ogrzewania

Zarządzeniem Nr 201 z dnia 22 października 1953 r. (Biuletyn PKPG Nr 36, poz. 174) Przewodniczący Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego ustalił regulamin premiowania st. palaczy (brygadzystów, palaczy i ich pomocników) za oszczędne zużycie opału przy opalaniu ko-

tłów centralnego ogrzewania w kotłowniach, otrzymujących paliwa stale z kontyngentu „opał gmachów” funduszu administracyjnego. Wypłata premii, obliczonej według zasad podanych w regulaminie, dokonywana będzie najpóźniej do dnia 15 maja za okres zimowy i najpóźniej do dnia 15 listopada za okres letni. Na poczet premii mogą być wypłacane, za zgodą jednostki nadrzędnej nad jednostką administrującą daną kotłownią, zaliczki w wysokości nie przekraczającej 50% przypadającej z obliczania oszczędności paliwa, uzyskanej w danym miesiącu. Wypłata zaliczki może być dokonana w 30 dni po zamknięciu miesięcznego okresu obrachunkowego. Palacze tracą prawo do premii w całości lub w części, jeżeli na skutek niewłaściwej obsługi urządzeń kotłowych dopuścili do ich awarii lub nie utrzymują w należytym porządku kotłowni, jej urządzeń lub przyległego magazynu. Premie za oszczędne zużycie opału nie mogą przekraczać 100% zarobku zasadniczego osiągniętego przez pracownika w danym sezonie opałowym, przy czym palaczom nie przysługuje prawo do pobierania premii z innych regulaminów.

Świadczenia lecznicze dla osób objętych opieką kolejowej służby zdrowia

Minister Zdrowia instrukcją Nr 83/53 z dnia 30.XI.1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 24, poz. 178) wyjaśnił, że osoby uprawnione do świadczeń leczniczych ze strony kolejowej służby zdrowia mogą korzystać bezpłatnie ze świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia, jeżeli w miejscu ich pracy lub zamieszkania nie ma czynnych placówek służby zdrowia, zachodzi potrzeba natychmiastowego udzielenia pomocy lekarskiej, a zainteresowane osoby przedstawia skierowanie wystawione przez lekarza lub zakład leczniczy kolejowej służby zdrowia. Podstawą do udzielenia świadczeń jest przedstawienie książeczki kolejowych świadczeń lekarskich. Osoby uprawnione do świadczeń leczniczych ze strony kolejowej służby zdrowia mogą na podstawie recept, wystawionych przez zakłady społeczne służby zdrowia, otrzymywać w aptekach otwartych leki i środki opatrunkowe na rachunek Ministerstwa Kolei.

L. D.

Badania lekarskie młodocianych pracowników

W celu poprawy i usprawnienia akcji przeprowadzania badań lekarskich pracowników młodocianych Ministerstwo Zdrowia pismem okólnym z dnia 7 listopada 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 23, poz. 171) zobowiązało pracowników fachowych służby zdrowia, zatrudnionych w zakładach leczniczo-zapobiegawczych przy zakładach pracy, do zaznajomienia się z treścią instrukcji w sprawie badań lekarskich pracowni-

ków młodocianych, do opracowania w każdym zakładzie leczniczo-zapobiegawczym terminarza badań okresowych, do zawiadamiania właściwych organów inspekcji pracy o przypadkach robienia trudności przez zakład pracy w zgłaszaniu się młodocianych do badań okresowych, oraz do zaopatrzenia zakładów leczniczo-zapobiegawczych w sprzęt niezbędny dla przeprowadzania badań lekarskich pracowników młodocianych.

Obowiązek pracy położnych

Minister Zdrowia instrukcją Nr 81/53 z dnia 30 września 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 24, poz. 176) wyjaśnił, że praca położnych ze względu na specyfikę udzielanych przez nie świadczeń, nie może być wykonywana w godzinach z góry ustalonych. Dlatego też za podstawę wypełnienia obowiązku pracy lub przyznania dodatku specjalnego do uposażenia uznaje się przyjęcie określonej liczby porodów. Dodatek specjalny może być przyznany także położnej, która nie przyjmowała porodów, lecz wykonywała inne czynności wchodzące w zakres jej obowiązków zawodowych. Przy ocenie tych czynności dla ustalenia wymiaru godzin pracy jako odpowiednik przyjęcia jednego porodu uważa się nakład pracy i czas zużyty: 1) w przypadkach porodu patologicznego — na wykonywanie opieki nad rodzącą przez 5 godzin, jeżeli połączone jest to z towarzyszeniem rodzącej przy przewiezieniu jej do szpitala; 2) w przypadkach wykonywania opieki zdrowotnej nad położnicami wypisanymi ze szpitala oraz nad noworodkami — na wykonaniu 8 wizyt patronażowych w domu położnicy.

Zmiana przepisów w sprawie szczepień ochronnych przeciwgruźliczych

Instrukcja Ministra Zdrowia Nr 78/53 z dnia 7 listopada 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 23, poz. 168) wprowadziła zmiany w instrukcji Nr 122/52 z dnia 12 grudnia 1952 roku w sprawie szczepień przeciwgruźliczych BCG (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 24, poz. 242). Nowe przepisy przewidują objęcie akcją szczepień przeciwgruźliczych dzieci i młodzieży do 18 lat (noworodków do 15 dni życia, dzieci i młodzież, zgłaszające się do żłobków, przedszkoli, szkół i Służby Polsce) oraz wszystkie osoby, bez względu na wiek, zgłaszające się do pracy w zakładach przeciwgruźliczych, na studia w akademiach medycznych i do szkół wszelkiego typu, kształcących średni i pomocniczy personel służby zdrowia. Szczepieniu nie podlegają noworodki cierpiące na schorzenia o ciężkim przebiegu, wcześniaki oraz dzieci, młodzież szkolna i dorośli, cierpiący na niektóre choroby wymienione w instrukcji.

Dokształcanie fachowe pracowników służby zdrowia zatrudnionych w brygadach „SP”

Minister Zdrowia instrukcją Nr 79/53 z dnia 16 listopada 1953 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 23, poz. 169) uregulował sprawę doszkalania fachowego lekarzy, felczerów i pielęgniarek zatrudnionych w brygadach SP. Wymienieni pracownicy mogą być kierowani przez Komendy Wojewódzkie SP do zakładów opieki zdrowotnej zamkniętej, w celu praktycznego doszkalania. Pracownicy ci zachowują prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, pomimo czasowego zwolnienia od zajęć, a ponadto otrzymują od SP zwrot kosztów przejazdów do zakładu, w którym mają odbywać przeszkolenie i z powrotem.

Komendy Wojewódzkie SP kierują na doszkalanie lekarzy, felczerów i pielęgniarki tylko na podstawie uprzedniego porozumienia się z właściwymi miejscowo wydziałami zdrowia przydiów wojewódzkich rad narodowych, przy czym obowiązane są przestrzegać zasady, aby zakład wyznaczony dla doszkalania położony był możliwie jak najbliżej miejsca stałego zamieszkania doszkalanego pracownika. Zakład przeprowadzający doszkalanie zapewni doszkalającemu się możliwość praktycznego zapoznania się z leczniczą i zapobiegawczą działalnością zakładu, a ponadto w razie potrzeby — pomieszczenie mieszkalne (nocleg) i prawo korzystania ze stołówki na warunkach obowiązujących ogół pracowników danego zakładu pracy. Po zakończeniu doszkalania zakład przeprowadzający je przesyła o danym pracowniku szczegółową opinię do właściwej jednostki SP.

L. D.

Wynagrodzenie pracowników szkolących robotników w budownictwie przemysłowym

Sprawę powyższą normuje zarządzenie Nr 83/ogół. Ministra Budownictwa Przemysłowego z dnia 19.XI.1953 r. (Biuletyn Ministerstwa Bud. Przem. Nr 22, poz. 156).

Do szkolenia wewnątrzzakładowego robotników i praktykantów może być wyznaczony pracownik odpowiadający poniższym warunkom:

1. posiadanie wysokich kwalifikacji fachowych i zaszerzegowania osobistego wyższego co najmniej o jedną kategorię niż kategoria poziomu, który ma uzyskać szkolony,
 2. posiadanie umiejętności instruowania i organizowania miejsca pracy,
 3. posiadanie wyrobienia społecznego i uświadomienia politycznego oraz socjalistycznego stosunku do pracy.
- Szkolenie wewnątrzzakładowe robotników powinno odbywać się w zasadzie bez odrywania szkolonego i szkolącego od ich normalnych obowiązków.

Wynagrodzenie za szkolenie wewnątrzzakładowe robotników składa

się ze stawki za szkolenie oraz jednorazowej premii za pomyślny wynik szkolenia, natomiast przy szkoleniu praktykantów należy się jedynie wynagrodzenie za szkolenie (a to z uwagi, iż praktykanci nie składają

	Za cały 1 m-c
Stawka za szkolenie	62,50
Rata miesięczna	—
Premia za pomyślny wynik szkolenia	100

Przy szkoleniu brygadowym wynagrodzenie za jednego szkolonego wynosi:

Stawka za szkolenie	137,50
Rata miesięczna	175
Premia za pomyślny wynik szkolenia	225

Wynagrodzenie to powinno być wypłacane w następujących terminach:

1. Stawkę za szkolenie trwające jeden miesiąc wypłaca się po pomyślnym złożeniu egzaminów przez robotnika. Wynagrodzenie za szkolenie trwające ponad 1 miesiąc wypłaca się w ratach miesięcznych, zaś w podwójnej wysokości (nie dotyczy to szkolenia praktykantów).

2. Jednorazową premię za pomyślny wynik szkolenia wypłaca się po miniowym zakończeniu egzaminów, pomyślnym złożeniu egzaminu przed komisją egzaminacyjną - kwalifikacyjną i wykonaniu przez wyszkolonego norm pracy przynajmniej w 100% w ciągu nie mniej niż 2 tygodni (okres ten może być przedłużony do 1 miesiąca).

egzaminu przed komisją kwalifikacyjną).

Przy szkoleniu indywidualnym za jednego robotnika przysługuje następujące wynagrodzenie:

okres szkolenia przy dług. okresu	2 m-ce	3 m-ce	4 m-ce	5 m-cy	6 m-cy
	131,25	200	281,25	375	481,23
	43,75	50	56,25	62,50	68,75

	137,50	175	225	275	337,50
--	--------	-----	-----	-----	--------

Za cały okres szkolenia przy długości okresu

1 m-c	2 m-ce	3 m-ce	4 m-ce
18,73	37,50	70	93,79
—	12,50	17,50	18,75
33,75	43,75	62,50	75

Jeżeli szkolenie zakończone zostało w terminie późniejszym niż przewidziany w programie, szkolącemu nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za przedstawiony okres szkolenia, ani jednorazowa premia za pomyślny wynik szkolenia.

Natomiast w razie zakończenia szkolenia przed terminem należy się stawka w całości.

Za wykłady teoretyczne wygłaszane w ramach szkolenia należy się 12,50 zł za godzinę wykładu.

Dobór kandydatów na dwuletnie studia przygotowawcze do szkół wyższych

Sprawę powyższą normuje instrukcja Ministra Szkolnictwa Wyższego z dnia 7.XII.1953 r. (Monitor Polski A-111, poz. 1486).

Przodujący w pracy zawodowej i społecznej robotnicy mogą być kierowani na dwuletnie studia przygotowawcze do szkół wyższych.

Kandydatów na studia przedstawia zakładowy zarząd ZMP oraz rada zakładowa. Kandydaci reflektujący na udział w studiach, zwracają się do ZMP, przedkładając jednocześnie następujące dokumenty:

1. dokładny życiorys,
2. ostatnie świadectwo szkolne,
3. świadectwo urodzenia,
4. zaświadczenie lekarskie.

Kierownik zakładu pracy decyduje o wysunięciu kandydatów spośród ubiegających się o przyjęcie, na podstawie oceny przeprowadzonej na wspólnym zebraniu z przedstawicielami organizacji społeczno-politycznych i społecznych z udziałem bezpośrednich przełożonych zgłoszonych kandydatów.

Kierownik zakładu po omówieniu kandydatur, przedstawia w wojewódzkiej komisji kwalifikacyjnej kandydatury zasługujące na uwzględnienie.

Termin składania wniosków zakładów pracy upływa z dniem 28 lutego.

Przed przyjęciem na studium zainteresowani kandydaci przechodzą kurs selekcyjny w okresie od 11 do 31 sierpnia. W okresie tego kursu uczestnicy otrzymują bezpłatnie wyżywienie w stołówce studium przygotowawczego. **Mi**

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

1) Dochodzenie odszkodowania za manko spowodowane przez pracownika.

Każda szkoda wynikła z niedopełnienia obowiązków umownych może być podstawą odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania na podstawie art. 239 i 240 kodeksu zobowiązań. Jeżeli wyrządzona szkoda jest wynikiem takiego zachowania się pracownika, jak w przypadku niniejszym, stanowi nie tylko naruszenie obowiązków umownych, ale zarazem jest czynem niedozwolonym i wówczas możliwe jest oparcie roszczenia odszkodowawczego jednocześnie na dwóch tytułach prawnych przewidzianych w art. 239 i 240 kodeksu zobowiązań:

Czyn karalny zagrożony sankcją karną z istoty swojej jest zawsze czynem niedozwolonym w rozumieniu art. 134 kodeksu zobowiązań: taki charakter ma też przestępstwo z art. 286 § 3 kodeksu karnego, chociaż istota jego polega na niedopełnieniu obowiązków. Jeżeli ustawodawca dopełnienie pewnych obowiązków obwarowuje sankcją karną, to niedopełnienie tych obowiązków przez zobowiązanego, nawet gdy wynikają one z umowy, przestaje być tylko niewykonaniem zo-

bowiązania w rozumieniu art. 239 kodeksu zobowiązań, a staje się czynem niedozwolonym w rozumieniu art. 134 kodeksu zobowiązań, skoro zarazem stanowi czyn karalny.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1953 r. — C 3165/52).

2) Umowa agencyjna a umowa o pracę.

Zarówno pracownik przedsiębiorstwa handlowego posiadający pełnomocnictwo do sporządzania czynności handlowych, jak i kupiec — agent dokonywujący czynności handlowych imieniem innego przedsiębiorstwa handlowego, zewnętrznie spełniają te same funkcje. Dlatego ocena czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, czy stosunkiem pomiędzy dwoma samodzielnymi kupcami, musi opierać się na innych kryteriach, w szczególności na takich, które pozwalają ocenić, czy pełnomocnik jest samodzielnym kupcem, a więc agentem, czy też samodzielnym kupcem nie jest. Nie decyduje tu wyłącznie sposób wynagradzania usług. Również nie decyduje o treści stosunku prawnego brak obowiązku codziennego zgłaszania się do pracy. Dlatego o treści stosunku prawnego decydować może tylko całokształt okoliczności fak-

tycznych przypadku, rozważany z punktu widzenia, czy zawierający umowy imieniem przedsiębiorstwa handlowego jest sam samodzielnym kupcem.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1953 r. — C 795/52).

3) Przywrócenie terminu w przypadku doręczenia zawiadomienia pracownikowi w zakładzie pracy pod jego nieobecność.

Ze względu na znaczenie pracy w naszym ustroju te trudności, jakie ma pracownik w otrzymywaniu korespondencji ze względu na obowiązki jego pracy, nie mogą w żadnym razie szkodzić jego prawom. W szczególności zatem nie można żądać od pracownika, żeby w swoich sprawach osobistych brał z góry pod uwagę trudności w doręczeniu mu korespondencji z uwagi na to, że jest pracownikiem, związanym dyscypliną pracy i obowiązkami służby. Dopuszczalnym byłoby natomiast niekiedy do zaniedbania obowiązków pracy dla ochrony usprawiedliwionych interesów osobistych.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1953 r. — II C 76/52).

4) Stosowanie przepisów o niedopuszczalności rozwiązania stosunku pracy w okresie ciąży kobiety.

Jeżeli ustawodawca uznał za właściwe obciążyć szczególną ochroną pracę kobiet w ciąży, które pracują w danym zakładzie pracy „przynaj-

mniej od trzech miesięcy", to nie można zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę ustanowionego przez art. 16 ustawy z dnia 24 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet stosować do pracownicy, która nie przepracowała jeszcze pełnych trzech miesięcy. Cyt. przepis ma charakter wyjątku od ogólnych zasad obowiązujących w zakresie rozwiązywania i wypowiedzania umów o pracę i wyjątek ten nie może być interpretowany rozszerzająco i nie można stosować omawianego przepisu do kategorii pracowników, które nie zostały objęte ochroną przez przepis ten ustanowioną.

Zasady współzycia społecznego w państwie ludowym kształtuje przede wszystkim ustawodawca; jeżeli ustanawia on dla nabycia pewnych praw podmiotowych przez obywateli wymóg upływu pewnego okresu czasu, nie może być uznana za niezgodną z zasadami współzycia społecznego w państwie ludowym odmowa szczególnej ochrony prawnej, do której obywatel nie nabył jeszcze prawa.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 1953 r. — C 1107/52).

5) Rozwiązanie umowy o pracę po upływie okresu próbnego.

Możliwość uregulowania w umowie o pracę zawartej na okres próbny kwestii wypowiedzenia w sposób bardziej korzystny, niż to przewiduje art. 25 ust. 1 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. Upřednie dwutygodniowe wypowiedzenie umowy o pracę w okresie próbnym niezbędne jest tylko w przypadku, gdy pracodawca zamierza rozwiązać umowę przed upływem przyjętego w niej lub oznaczonego w ustawie czasu trwania tej umowy. O ile natomiast oświadczenie stron o rozwiązaniu umowy w okresie próbnym ma odnieść skutek na koniec umownego lub ustawowego terminu może ono być złożone bez zachowania dwutygodniowego terminu i to nawet w ostatnim dniu w którym okres próbny kończy się.

Strony zawierając umowę o próbną pracę, mogą jej postanowienia uregulować w sposób bardziej dla pracownika korzystny, aniżeli to przewiduje powołany art. 25 rozporządzenia. Takim korzystniejszym dla pracownika uregulowaniem byłoby m. in. zastrzeżenie, że dla skuteczności rozwiązania umowy o pracę na okres próbny, nawet gdyby nastąpić miało w ostatnim dniu tego okresu, niezbędne jest upřednie dwutygodniowe wypowiedzenie.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1953 r. — I C 421/53).

6) Wykazanie kwalifikacji zawodowych przez pracownika przy przyjęciu go do pracy. Odszkodowanie za wydalanie pracownika bez ważnej przyczyny z uspołecznionego zakładu pracy w przypadku uzyskania przez pracownika nowej pracy w zakładzie uspołecz-

nym, w okresie, za który dochodzi powyższego wynagrodzenia.

Umowa o pracę może być zawarta nawet w tym przypadku, gdy od złożenia dokumentów zależy wykazanie kwalifikacji zawodowych; nieprzedłożenie tych dokumentów w określonym terminie lub stwierdzenie braku kwalifikacji na dane stanowisko może uzasadniać rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym na podstawie art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, jak również ewentualną odpowiedzialność służbową osób, które zawarły umowę o pracę z osobą nie posiadającą kwalifikacji.

Za niezgodne z zasadami współzycia uznać należy jedynie żądanie wynagrodzenia z art. 39 cyt. rozporządzenia za okres (po upływie jednego miesiąca od zwolnienia pracownika), w którym pracownik pobrał wynagrodzenie od nowego pracodawcy. Natomiast sam fakt zawarcia nowej umowy o pracę przez pracownika nie powoduje wygaśnięcia zobowiązania pierwszego pracodawcy ani utraty przez pracownika roszczeń wynikających z art. 39 cyt. rozporządzenia. Roszczenia te istnieją nadal, nie mogą jednak być uwzględnione z mocy art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego odnośnie okresu, w którym pracownik pobrał wynagrodzenie od nowego pracodawcy i do wysokości tego wynagrodzenia.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 grudnia 1952 r. — C 1803/52).

7) Niewłaściwość drogi sądowej dla dochodzenia roszczeń emerytalnych robotników rolnych za okres od 1 stycznia 1952 r.

Jeżeli wytoczone przez pracownika rolnego powództwo o przyznanie mu prawa do ubezpieczenia emerytalnego dotyczy okresu czasu po dniu 1 stycznia 1953 r., to powództwo takie podlega odrzuceniu. Jeżeli obejmuje ono roszczenia emerytalne zarówno za czas przed 1.I.1953 r., jak też i za okres późniejszy, to sąd właściwy jest jedynie do rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń dotyczących pierwszego z tych okresów, odnośnie bowiem drugiego droga sądowa została wyłączona.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1953 r. — I C 233/53).

8) Przy rozpatrywaniu sprawy wypadku przy pracy sądy obowiązane są ze szczególną skrupulatnością i wnikliwością analizować przyczyny wypadku i ocenić, czy zachowane zostały wszystkie przepisy o bezpieczeństwie pracy wchodzące w rachubę w danej sprawie.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 1952 r. — C 124/52).

9) Sprawy o odszkodowanie za utratę życia lub zdrowia wskutek wypadku przy pracy nie należą do spraw ze stosunku pracy.

(postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 1953 r. — C 822/53).

10) Zaniedbanie wpisania spółdzielni do rejestru sądowego pociąga za sobą skutki cywilne, lecz nie

pozbawia funkcjonariuszy tej spółdzielni charakteru urzędników i nie zwalnia ich od odpowiedzialności za ewent. popełnione przez nich przestępstwa.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 1953 r. — III K 165/53).

11) 1. Urzędnik, który na żądanie udzielił lub obiecał udzielić urzędnikowi albo innej osobie korzyści majątkowej lub osobistej w związku z jego urzędowaniem, jeżeli powiadomił o tym władzę powołaną do ścigania przestępstw zanim władza ta dowiedziała się o tym, lub najpóźniej przy pierwszym przesłuchaniu w toku postępowania karnego ujawnił prawdę, a więc dopełnił warunków przewidzianych w przepisie art. 47 m.k.k., na zasadzie tegoż przepisu nie podlega karze.

2. Urzędnik, który na żądanie udzielił lub obiecał udzielić urzędnikowi lub innej osobie korzyści majątkowej lub osobistej w związku z jego urzędowaniem, jeżeli powiadomił o tym władzę powołaną do ścigania przestępstw zanim władza ta dowiedziała się o tym, lub najpóźniej przy pierwszym przesłuchaniu w toku postępowania karnego ujawnił prawdę, a więc dopełnił warunków, przewidzianych w przepisie art. 47 m.k.k., jeśli czynem swoim dopuścił się zarazem przestępstwa z art. 286 kodeksu karnego odpowiada karnie z tego przepisu.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 1953 r. — K.O. 19/53/II).

12) 1. Przy oddaniu i odbiorze sklepu spółdzielczego przez sklepowego winien być sporządzony remanent i już sam fakt niesporządzenia remanentu stanowi niedopełnienie obowiązku przez prezesa spółdzielni w rozumieniu art. 286 § 1 kodeksu karnego, gdyż stan taki może spowodować szkodę bądź dla spółdzielni, bądź dla jej pracownika.

2. Wydanie przez kierownika spółdzielni polecenia sprzedażi towarów na kredyt i korzystanie przezeń z takiego kredytu jest szkodliwe społecznie, gdyż wyłącza na pewien czas z obiegu pewną ilość pieniędzy, utrudnia kontrolę i daje sposobność do nadużyć i jako takie winno pociągać za sobą represję karną w ramach sankcji art. 286 § 1 kodeksu karnego.

3. Sprzedaż towarów, a szczególnie chodliwych, z magazynu poza sklepem spółdzielczym osobom wybranym i znajomym powoduje — prócz chaosu w ewidencji towarów — zahamowanie normalnej detalicznej sprzedaży tych towarów w sklepie spółdzielczym. Działalność tego rodzaju jest szczególnie szkodliwa, gdyż utrudnia normalne zaopatrzenie wsi w towary, co stanowi istotną część składową sojuszu robotniczo-chłopskiego, i doprowadza do tego, że niektórzy chłopci z trudnością mogą zaopatrzyć się w potrzebne im artykuły przemysłowe. Toteż podpada tego rodzaju czyn pod przepis art. 286 § 1 kodeksu karnego.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 1953 — II K 3/53).

13) Pracownik przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” nie zgłaszający się do pracy w miejscowości, do której został przeniesiony na zasadzie § 36 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. (Dz. U. Nr 52, poz. 299) podlega karze sądowej za naruszenie socjalistycznej dyscypliny pracy. (art. 4 i 7 ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. Dz. U. Nr 20, poz. 168).

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1953 r. — I. K. 999/52).

ORZECZNICTWO I WYKLADNIA PAŃSTWOWEJ KOMISJI LOKALOWEJ

Opuszczenie przez pracownika z jego winy mieszkania b. pracowniczego lub służbowego nie może skutkować obowiązku opróżnienia tegoż mieszkania przez pozostałą rodzinę bez dostarczenia jej mieszkania zastępczego.

Bez znaczenia jest dla obowiązku opróżnienia przez pracownika miesz-

kania służbowego w budynku spółdzielczym ustalenie w drodze sądowej okoliczności, iż nie było podstaw do pozbawienia pracownika członkostwa spółdzielni budowlano-mieszkaniowej.

W przypadku pracy męża i żony w jednym zakładzie pracy i przydziału b. mieszkania pracowniczego na żonę — brak podstaw do żądania od męża opróżnienia mieszkania wraz z rodziną.

HM.

PRZEGŁĄD CZASOPISM

Czasopisma związkowe

W przemówieniu na IX Plenum towarzysz Blerut szeroko nakreślił zadania, stojące przed Związkiem Zawodowym Pracowników Rolnych i Leśnych, w szybszym podnoszeniu poziomu rolnictwa. Wskazania te są również programem pracy dla redakcji „Robotnika Rolnego” w bieżącym roku. Jednocześnie pomagają lepiej ocenić pracę tego pisma w ubiegłym roku. Szczególnie, jeśli idzie o rolę pisma w umacnianiu świadomości robotników rolnych, w udzielaniu systematycznej pomocy organizacji związkowej w terenie i w pełnym wykorzystaniu wszystkich możliwości dla stałego podnoszenia stopy życiowej robotników rolnych.

Struktura rolnictwa i leśnictwa stwarza specjalne, warunki dla kierowania pracą organizacyjną masowej organizacji, jaką jest Związek Zawodowy Pracowników Rolnych. Trudno sobie wprost wyobrazić właściwe prowadzenie działalności związkowej w tak rozległym terenie bez systematycznej i dobrze pomyślanej pomocy pisma. Bez pełnego uświadomienia sobie tego faktu zarówno Zarząd Główny jak i redakcja nie zdołają zdobyć się na potrzebny wysiłek zsynchronizowania swojej pracy. Jak świadczą poszczególne numery — często brak jest tego współdziałania między organizacją związkową we wszystkich instancjach a redakcją.

W numerze 43 z 25.X.1953 r. „Robotnik Rolny” przynosi obszerny artykuł tow. Stanisława Wyrzykowskiego p.t. „O niektórych błędach rolnych rad zakładowych”. W zakończeniu artykułu czytamy:

„Sądzimy, że działacze związkowi, zwłaszcza zaś przewodniczący R.R.Z. wezmą udział w dyskusji na ten temat na gościnnych łamach „Robotnika Rolnego”.

Apel ten w ciągu dwóch miesięcy do końca roku pozostał prawie bez echa i ze strony redakcji nie poczyniono widać potrzebnych kroków organizacyjnych, aby nawiązać tę łączność z terenem.

W zestawieniu rocznym jednak trzeba stwierdzić, że w ostatnich miesiącach roku pismo zaczęło coraz więcej poświęcać miejsca sprawom związkowym. Częściowo w ramach dyskusji przedjazdowej, częściowo w związku z kampanią sprawozdawczo-wyborczą. Ciekawym niewątpliwie dorobkiem pisma jest artykuł przewodniczącego rolnej rady zakładowej — tow. Radziszewskiego z zespołu Rudka. Autor zwraca uwagę na bardzo istotne zagadnienie odcierania pracy związkowej od treści codziennej walki PGR i wskazuje na źródła zaniedbania w otaczaniu załóg właściwą opieką.

Można w ogólnej ocenie potwierdzić, że redakcja przełamała swą obojętność wobec spraw związkowych i z dość dużym powodzeniem sięga do tej tematyki, która właśnie wynika z charakteru pisma. Dla potwierdzenia naszych słów przytoczymy kilka tytułów artykułów. „Narada robocza w zespole” (Jest to artykuł w ramach pożytecznej rubryki „Z problemów PGR”), „O nowy styl pracy organizacji związkowej”, „Ożywić pracę rad kobiecych w zespołach PGR”, „O stabilizację załogi”, „Zahamujemy płynność załogi”, „Nauczyć rolne rady zakładowe samodzielnie pracować”, „Związek i administracja zaniedbują ruch racjonalizatorski”, „Związek Zawodowy Pracowników Rolnych i Leśnych w walce o realizację uchwał IX Plenum KC PZPR”.

Artykuły te zostały umieszczone na przestrzeni przeszło miesiąca. Jest to pierwszy krok naprzód w stosunku do osiągnięć redakcji w pierwszych trzech kwartałach ub. roku. Tym ważniejsze jest, aby na tle tej tematyki uświadomić sobie jeszcze lepiej braki w pełnym wykorzystaniu możliwości redakcji dla udzielenia pomocy związkowi i przeprowadzenia szerszej mobilizacji załóg wokół wielkich zadań politycznych i gospodarczych na wsi.

Parę uwag — Pracownicy POM-ów są członkami Zw. Zaw. Pr. Rolnych. Działalność POM-ów nie znajduje właściwego odbicia w gazecie. W ten sposób umniejsza się zasięg oddzia-

ływania na spółdzielnie produkcyjne i wieś pracującą.

Mało jest też w piśmie materiału agitacyjnego, teoretycznego i praktycznego, który pomógłby organizacjom związkowym szerzej uczestniczyć w walce o socjalistyczną wieś. Praca w tym kierunku musiałaby również doprowadzić do rozpatrzenia sprawy współdziałania między związkami zawodowymi, działającymi na wsi w zakresie podniesienia poziomu politycznego propagandy i realizacji sojuszu robotniczo-chłopskiego.

W PGR-ach często spotykamy się jeszcze z poważnymi zaniedbaniami w dziedzinie troski o codzienne potrzeby i warunki życiowe załóg. Na łamach gazety nie widać bojowej i stanowczej postawy wobec tych niedociągnięć. Wyraża się to chociażby w tym, że korespondencje robotnicze niedostatecznie sygnalizują o tych niedociągnięciach.

W „Szopce Pegerowskiej” naczelny redaktor rozdziela szaty: „Sprawa stoi nie wesoło — słowo daję błędne koło. Człek do życia traci chęci, gdzież więc są korespondenci”.

Korespondent mu na to odpowiada.

„Za mało piszemy, lecz często nie wiemy co chcemy żebyśmy pisali?”

Piszcie towarzysze korespondenci o tym wszystkim co jest godne naśladowania, ale nie oszczędzajcie zła, gdzieby ono nie występowało. Krytykujcie złą gospodarkę, niewłaściwy stosunek do mienia społecznego, ale nie traćcie na chwilę z oczu człowieka, robotnika rolnego, który na roli walczy o lepsze wyżywienie miast i nową kulturę wsi.

Pomoc pisma dla Związku w pełnej realizacji opieki nad robotnikami rolnymi jest sprawą pierwszorzędną wagi. Pomoc ta powinna być konkretna, trafiająca zawsze tam najmocniej, gdzie zaniedbania występują najczęściej.

W „Robotniku Rolnym” niewiele spotykamy krytyki, a jest to rzeczą bardzo ważną, aby krytyka znalazła swój oddźwięk na łamach gazety.

„Robotnik Rolny” przynosi względnie dużo materiału produkcyjnego. Pokazuje i popularyzuje nowych lu-

dzi, którzy wyrastają w PGR-ach. Ale nadaremnie szukaliśmy w gazecie jakiegoś przykładu wskazującego na rolę związkowej organizacji w przeniesieniu doświadczeń, w wychowaniu człowieka.

Nie idzie o mechaniczne „uzwiązkowanie” artykułów, ale o pokazanie załogom i radom rolnym jak przy pomocy organizacji związkowej osiągamy większe i trwalsze zdobycze. Jednym słowem: uczyć pracować na konkretnym przykładzie i nie tracić z oczu organizacji związkowej jako czynnika mobilizującego robotników do lepszych i większych osiągnięć.

Przekształcenie się wsi w wieś socjalistyczną jest w znacznej mierze sprawą jej kulturalnego rozwoju. Niezmiernie wielkie zadanie mają tu PGR-y. A jak ta sprawa przedstawia się? Odpowiedź wypada negatywnie. Niedostatecznie zajmuje się gazeta sprawami kultury w ogóle a kulturalnej działalności związków zawodowych w szczególności. Nie ma reportaży z tej dziedziny, nie ma propagandy kulturalnej, odłogiem leży sprawa czytelnictwa, szkolenia masowego. Za mało dowiadujemy się z gazety jak żyją robotnicy rolni i ich rodziny, jaki jest ich udział w życiu kulturalnym wsi.

Po IX Plenum, uchwałach Sejmu i Rządu stoją przed związkami jeszcze większe zadania niż dotychczas.

»Światowy Ruch Związkowy«

Ostatni, podwójny numer dwutygodnika Światowej Federacji Związków Zawodowych za miesiąc grudzień roku ubiegłego otwiera artykuł redakcyjny pt. „Uchwały Kongresu — program walki dla związków zawodowych”. Na wstępie stwierdza on, że żaden z dotychczasowych kongresów nie odegrał tak poważnej roli, jak ostatni — w Wiedniu, który wykazał wspaniałą wartość i siłę światowej klasy robotniczej, jej zdecydowaną chęć walki z polityką nędzy, ucisku narodów słabych gospodarczo, z polityką wojny. Zebrani na Kongresie delegaci reprezentowali 88 milionów 600 tysięcy robotników z 79 krajów; o nieobecnych delegatach wielu dziesiątków tysięcy robotników, którym ich rządy uniemożliwiły przybycie do Wiednia, mówili liczne listy i depesze, odczytywane podczas trwania Kongresu. Ołbrzymia ilość zebranych i chęć uczestniczenia w obradach delegatów wielu krajów, którym uniemożliwiono wyjazd jest dowodem sympatii i zaufania, jakim cieszy się wśród szerokich mas Światowa Federacja Zw. Zaw. Kongres poczynił dalszy krok w kierunku utrwalenia tej jedności, sztucznie łamanej przez reakcyjnych promotorów AFL i CIO, zaprzeczanych monopolom. Uchwały III Kongresu — to program walki i wspólnego

I to we wszystkich dziedzinach. Wyjaśnienie terenowi znaczenia tych uchwał, zapoznanie się z ich treścią w każdym konkretnym wypadku, pokazywanie na praktycznych przykładach jak są realizowane, uchronienie przed jednostronnymi wypaczeniami, pokazywanie związkowym organizacjom jak mogą wszystkie te sprawy ogarnąć, jeśli opierać się będą na szerokim aktywie — to główna treść pracy pisma na najbliższy okres.

Zadanie to zostanie z pewnością wykonane z powodzeniem, jeśli w oparciu o krytyczne spojrzenie na swoją dotychczasową pracę, redakcja pamiętać będzie o tym, że pismo przez nią redagowane ma służyć aktywowi związkowemu w jego walce o świadomego robotnika rolnego, o lepszą gospodarkę rolną, o pogłębienie sojuszu robotniczo — chłopskiego, o wyższą kulturę i dobrobyt robotnika rolnego.

Zatrzymajmy się jeszcze przez chwilę na sprawie młodzieży. „Robotnik Rolny” przynosi co tydzień rubrykę „Młody Robotnik Rolny”. Rubryka ta jest jednak redagowana nieatrakcyjnie dla młodzieży. Nie wchodząc przeto w tej chwili w merytoryczną jej ocenę, zdaje się, że byłoby słuszne, gdyby redakcja spowodowała spotkanie między Zarządem Głównym swego Związku i Zarządem Głównym ZMP, celem omó-

wienia jak najlepszego wykorzystania tego miejsca dla podniesienia pracy wśród młodzieży w PGR-ach.

Na zakończenie stwierdzamy z zadowoleniem, że pismo w całości jest redagowane z troską i myślą o czytelniku. Żywość bije już z szaty graficznej. Wiele braków pióra nadrabia z dużym powodzeniem aparat fotograficzny. Fotografie są dobrze rozmieszczone, bezpośrednie i pozwalają często lepiej widzieć życie i ludzi w PGR-ach, niż to czynią reportaże i artykuły. Poważnym osiągnięciem pisma są felietony: „Wojciech Skowron ma głos” i humor znajdujący się na ostatniej stronie. Można zarzykować twierdzenie, że redakcja „Robotnika Rolnego” potrafiła sobie utorować drogę do czytelnika. Idzie teraz o to, aby drogą tą docierały do niego słowa, które będą go wychowywały, dbały o jego codzienny byt i kulturę oraz pomogą uczynić z niego bojownika o socjalistyczną wieś. Zadanie trudne, ważne, zaszczytne, zadanie godne najlepszych wysiłków, nieustannej ofiarności i szczerego entuzjazmu pracowników redakcji, aktywów związkowych i korespondentów. Praca redakcji w 1954 r. mierzy się wielkimi zadaniami jakie stoją przed PGR-ami i Związkiem Zawodowym Prac. Rolnych i Leśnych w tym roku.

PLM

działania robotników na całym świecie.

„Naród francuski mówi „nie” wojnie z Wietnamem” — oto tytuł artykułu sekretarza CGT — towarzyszki Germaine Guille, pisanego z okazji międzynarodowego dnia walki o zakończenie brudnej wojny w Wietnamie, dnia solidarności z ludem wietnamskim.

CGT, wierna swoim tradycjom walki o wolność narodów, od pierwszej chwili zajęła stanowisko przychylne w stosunku do walczącego o swe wyzwolenie narodu wietnamskiego. Nasi dzielni dokerzy — stwierdza autorka — już od dawna, chociaż to było ciężką ofiarą, bo pozbawiało ich zarobku, odmawiali ładowania materiałów wojennych wysyłanych przez rząd do Wietnamu. Tak samo zachowali się transportowcy czy metalowcy w fabrykach broni. W związku z dniem solidarności z Wietnamem CGT przeprowadziła w zakładach pracy szereg akcji protestacyjnych, zbieranie podpisów, podejmowanie uchwał itp. Podając cyfry strat poniesionych przez armię francuską, autorka stwierdza, że ostatnie oświadczenie prezydenta Ho Shi Minha daje nadzieję na możliwość przerwania dalszego rozlewu krwi w Wietnamie.

O przebiegu Światowej Konferencji Pracowników Rolnych i Leśnych,

która odbyła się w Wiedniu, w trzy dni po zakończeniu III Światowego Kongresu Zw. Zaw., mówi w artykule pt. „Pracownicy ziemi” — Ilio Rosi, sekretarz generalny Międzynarodowego Zrzeszenia Prac. Rolnych i Leśnych. Poruszone na konferencji problemy metod walki o polepszenie warunków bytu i obronę praw pracowników ziemi nie są proste do załatwienia. Należy pamiętać o wielkiej rozpiętości zadań, wynikających z różnicy między sytuacją zwykłego pracownika rolnego i robotnika na plantacjach, między interesami chłopca drobnego posiadacza lub bezrolnego, a średniaka. Mimo trudności i przeszkód na konferencji przybyła duża ilość delegatów (156 delegatów i 44 obserwatorów z 61 krajów), w większości z krajów kolonialnych i zależnych (137 osób). W ciągu czterech dni konferencji delegaci opowiedzieli o nowych doświadczeniach, zwycięstwach i porażkach w walce o polepszenie doli pracowników rolnych. Konferencja wskazała na konieczność zwiększenia wysiłku w celu zorganizowania olbrzymich mas tych pracowników, którzy w większości nie są zrzeszeni. Na zakończenie autor podaje skrót uchwał podjętych przez konferencję.

Z kolei znajdujemy w numerze wzmianki o uniewinnieniu Lazara Pena, wiceprzewodniczącego SFZZ, przywódcy robotników kubańskich oraz zwolnienie z więzienia Benoit Frachon, sekretarza generalnego CGT.

O akcji przeciwko traktatom w Bonn i Paryżu prowadzonej na całym świecie mówi krótki artykuł redakcyjny pt. „**Jednoczmy nasze siły**“, który wskazuje, że przerwanie walk w Korei dowodzi w jakim stopniu akcja jedności mas pracujących potrafi pokrzyżować plany imperialistów amerykańskich. Po porażkach w Korei i Wietnamie miliardery z oceanu próbują zorganizować system „obrony europejskiej“, mający na celu rozpętanie agresji przeciw ZSRR i krajom demokracji ludowej. Artykuł podaje szczegóły polityki amerykańskiej w Niemczech zachodnich, mającej na celu wskrzeszenie faszyzmu w centrum Europy i stworzenie ośrodka agresywnej armii europejskiej w Niemczech. Obok artykułu redakcja zamieszcza tekst listu tow. Louis Saillant, skierowanego do wszystkich organizacji związkowych zjednoczonych w SFZZ w związku z przesłaniem apelem III Światowego Kongresu Zw. Zaw. w sprawie niedopuszczenia do ratyfikacji traktatów z Bonn i Paryża.

O przebiegu sesji Światowej Rady Pokoju, która się odbyła w Wiedniu w dniach 23—28 listopada mówi artykuł pt. „**Pokój**“. Obok krótkiego sprawozdania znajdujemy w nim tekst uchwał podjętych przez Światową Radę Pokoju.

Kolejny artykuł „**A teraz wcielajmy w życie postanowienia III Światowego Kongresu Zw. Zawodowych**“ omawia rozpoczętą bezpośrednio w szeregu krajów akcję zapoznawania mas pracujących z przebiegiem i uchwalami Kongresu.

N. **Ritikow** zapoznaje nas w artykule pt. „**Dla dobra człowieka ra-**

dzieckiego“ z osiągnięciami i dalszymi planami kraju socjalizmu w dziedzinie przemysłu lekkiego i spożywczego, mającymi na celu polepszenie zaopatrzenia i wydadne podniesienie stopy życiowej narodu radzieckiego.

Pismo podaje w notatce pt. „**Niech rozbrzmii wielki krzyk**“ treść listu wielkiego pisarza i odważnego działacza amerykańskiego — **Howarda Fasta**, apelu do SFZZ w sprawie obrony skazanych na długotrwałe więzienie za należenie do partii komunistycznej dwóch amerykańskich działaczy robotniczych — **Steve Neilsona** i **Jima Dolsona**.

„**Kto zna piekło więzień Pensylwanii wie, że skazanie 68-letniego Dolsona na 20 lat pobytu tam równa się wyrokowi śmierci. Wielki krzyk protestu, który rozbrzmii na całym świecie — pisze Fast — może się przyczynić do uwolnienia niewinnych skazanych przez faszyzm**“.

Wielki pisarz wspomina też o skazaniu na śmierć dwóch niewinnych Murzynów w Karolinie Północnej i wyraża pragnienie, aby chociaż na godzinę — dwie został uchylony rąbek jedwabnej zasłony, która pokrywa USA, ażeby świat się dowiedział, jak wygląda w rzeczywistości szumnie reklamowana „wolność amerykańska“.

„**W Japonii wykuwa się jedność**“ — oto tytuł artykułu Jacka Woddis, delegata SFZZ na Regionalną Konferencję Azjatycką ONZ.

W celu scharakteryzowania obecnej sytuacji w Japonii autor podaje zaobserwowane po przyjeździe do Tokio różne obrazy z życia japońskiego, wskazujące na całkowity

podbój tego kraju przez Amerykanów. Autor podaje, że nawet nazwy ulic stolicy zostały przystosowane do gustu amerykańskiego — gdyż je ponumerowano. Całe życie gospodarcze kraju podporządkowane jest działalności trzech monopolii japońskich Mitsui, Mitsubishi i Sumitomo, które pozostają pod wpływami finansjery amerykańskiej. Autor jednocześnie wskazuje na znaczne w stosunku do okresu przedwojennego obniżenie się stopy życiowej ludności, spadek zarobków (w większych przedsiębiorstwach wynoszą one nie więcej jak 60% przedwojennych, w mniejszych — zaledwie 24%). Woddis przytacza interesujące dane o wzroście oporu mas pracujących, o narastającej fali strajków, zaburzeniach i walkach robotników o swe prawa. Organizuje się również walka o jedność działania wśród spauperyzowanych mas chłopskich Japonii. W walkach o polepszenie sytuacji materialnej, o prawa robotników biorą też udział kobiety.

W dziale „**Na III Światowym Kongresie Zw. Zawodowych**“ znajdujemy szereg wypowiedzi przedstawicieli departamentów zawodowych SFZZ — zrzeszeń branżowych, na temat prowadzonych przez te instytucje prac, sytuacji klasy robotniczej w poszczególnych krajach, swoich osiągnięć i doświadczeń.

Numer kończy notatka o ruchu strajkowym w Anglii oraz krótkie sprawozdanie przedstawiciela SFZZ biorącego udział w azjatyckiej konferencji regionalnej Międzynarodowego Biura Pracy, która odbyła się we wrześniu 1953 r. w Tokio.

TREŚĆ NUMERU 2

Z. Kratko: Wskazania IX Plenum KC PZPR — nasz program na codzień. — R. Berdowski: Klasa robotnicza swojej partii. J. Grzyb: Zadania pracy kulturalno-oświatowej w realizacji wskazań IX Plenum Partii. — K. Kowalczyk: Uwagi o kampanii sprawozdawczo-wyborczej — Znaczenie XII Plenum Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych ZSRR — Nowe warunki pracy i płacy robotników rolnych. — G. Ogarkowa: O akcji kolonijnej w roku 1953. — Cz. Kulikowski: Z doświadczeń gabinetu technicznego domu kultury.

SKOLENIE ZWIĄZKOWE:

S. Wais: Doszkalanie aktywu związkowego w przemyśle naftowym. — J. Marczak: Dyskusja o czynnictwie czasopism związkowych.

PRZEGLĄDY:

● Z doświadczeń radzieckich: O estetyczny wygląd tkanin — Wiadomości różne ● Światowy ruch związkowy: Interesy monopolii amerykańskich zagrożone — Przegląd międzynarodowy ● Przegląd gospodarczy: H. Popławski: Urlopy wypoczynkowe — W. M.: O skrócenie postępowania i lepszą obsługę rencistów — Przegląd ustawodawstwa — Wyjaśnienie z zakresu prawa pracy — Wiadomości różne — Z orzecznictwa Sądu Najwyższego ● Przegląd czasopism: Czasopisma związkowe — „Światowy Ruch Związkowy“.

Redaguje: Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.
ADRES REDAKCJI: Warszawa, ul. Miodowa 3, tel. 606-12.

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.

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIĄZKOWE

