

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



nr 4

Kwiecień

1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

NOWOŚCI WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

DO NABYCIA W KSIĘGARNIACH „DOMU KSIĄŻKI”

O. Budrewicz, M. Holzman. DROGA BERNARDA BUGDOŁA	cena zł 6.—
H. Hajduk. WALKA Z MARNOTRAWSTWEM W BUDOWNICTWIE	„ „ 2.—
W. Kolesow. NÓŻ KOLESOWA	„ „ 4.—
A. Czutkich. SIŁA KOLEKTYWU	„ „ 5.10
St. Kamieński. PRACA FORMIERZA, RDZENIARZA I PALACZA W SUSZARNI W PRZEMYŚLE ODLEWNICZYM	„ „ 3.40
St. Kamieński. SPAWANIE I CIĘCIE GAZOWE	„ „ 3.—
Cz. Puzyna. BEZPIECZNA OBSŁUGA CIĄGNIKA	„ „ 4.40
H. Godlewski. PRZODUJĄCE METODY PRACY W PRZEMYŚLE ROLNO-SPO- ŻYWCZYM	„ „ 1.60
PRZODUJĄCE DOŚWIADCZENIA SPRZEDAWCÓW RADZIECKICH	„ „ 3.30

W NAJBLIŻSZYM CZASIE UKAŻĄ SIĘ W SPRZEDAŻY:

J. Zagreckij. OSIĄGNIĘCIA STACHANOWCÓW „BURIEWIESTNIKA”	„ „ 2.—
Opis doświadczenia ze współzawodnictwa o obniżkę kosztów własnych w fa- bryce obuwia.	
W. Kuzniecowa. TWÓRCZA WSPÓŁPRACA	„ „ 1.50
Doświadczenia oddziału załogi twardych stopów, wskazujące, jak indywidualny wysiłek doprowadza do wysokich osiągnięć.	
S. Girin. GRUPA ZWIĄZKOWA W WALCE O JAKOŚĆ PRODUKCJI	„ „ 1.—
Opis pracy męża zaufania w fabryce metalowej i jego roli we współzawodnictwie, akcji zmniejszania kosztów własnych itp.	
S. Fiedorow. O KOMPLEKSOWĄ OSZCZĘDNOŚĆ MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH	„ „ 0.80
Znany murarz radziecki Fiedorow opisuje w jaki sposób jego grupa prowadzi walkę o kompleksową oszczędność materiałów budowlanych, w jaki sposób kontro- luje jej wyniki.	
S. Filkin. NAPRZÓD KU NOWEMU	„ „ 1.20
Broшуra o roli współzawodnictwa kompleksowego przy udziale wszystkich pra- cowników kopalni.	

W OPRACOWANIU

J. Dalewski, B. Bulwicki. PORADNIK WYNAŁAZCY I RACJONALIZATORA	„ „ 20.—
Poradnik omawia w sposób usystematyzowany całość obowiązujących przepi- sów prawa wynalazczego i prawa o znakach towarowych według stanu na dzień 1 stycznia 1954 r., wraz z komentarzami i orzecznictwem.	
Książka ta jest cenną pomocą dla racjonalizatorów i wynalazców, klubów tech- niki i racjonalizacji oraz jest niezbędna dla ministerstw i centralnych urzędów w pracy komórek wynalazczości i racjonalizatorstwa.	
P. Kamaryszew i L. Borodin. W WALCE O POSTĘP TECHNICZNY	„ „ 3.20
Książka ta została opracowana na podstawie doświadczeń pracy masowo-politycz- nej zakładowej organizacji związkowej, zawiera ona opis pracy rady zakładowej.	
M. Braga. ZA KIEROWNICĄ KOMBAJNU	„ „ 0.80
Opis przemian, jakie zaszły na wsi radzieckiej w związku z mechanizacją rolni- ctwa — opowiadanie przodującego radzieckiego kombajnera.	

ZAMÓWIENIA NA KSIĄŻKI

prosimy kierować do księgarń „DOMU KSIĄŻKI”

W wypadku nieotrzymania książki w miejscu, prosimy zwracać się do Centralnej
Księgarni Wysyłkowej „Domu Książki” Warszawa, pl. Dąbrowskiego 8.

PRZECIĄG ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 4

Warszawa, kwiecień 1954 r.

ROK V

W

dniu 5 maja rozpocznie obrady III Kongres Związków Zawodowych który dokona oceny działalności ruchu związkowego i określi nasze zadania w walce o przyspieszenie wzrostu stopy życiowej ludzi pracy i dalszy rozwój budownictwa socjalistycznego.

Tygodnie dzielące od III Kongresu wykorzystają wszystkie ogniw-
wa związkowe dla szerokiej kampanii przygotowawczej. Naczelnym
hasłem tej kampanii będzie skoncentrowanie działalności związkowej na realizacji
wskazań II Zjazdu PZPR.

Partia postawiła przed związkami zawodowymi zadanie dalszego rozwinięcia
twórczej inicjatywy produkcyjnej mas pracujących, pogłębienia troski o człowieka
pracy, wzmoczenia pracy polityczno-wychowawczej, zacieśnienia sojuszu robotniczo-
chłopskiego i udoskonalenia metod pracy organizacyjnej.

W celu skoncentrowania pracy związkowej na realizacji tych węzłowych zadań
odbędą się w okresie 5—23 kwietnia zebrania załóg we wszystkich zakładach pracy;
na zebraniach tych rady zakładowe złożą sprawozdania o swej działalności ze spe-
cjalnym uwzględnieniem wszystkich spraw związanych z poprawą bytu mas pracu-
jących. W szczególności rady zakładowe powinny powiedzieć jak troszczą się o za-
spokojenie socjalnych i kulturalnych potrzeb załóg, jak pomagają w upowszechnia-
niu przodujących metod pracy i rozwijaniu ruchu racjonalizatorskiego.

Wszystkie zarządy główne ustalą zagadnienia socjalne wymagające niezwłocz-
nego załatwienia i uzyskają od właściwych resortów wydanie potrzebnych zarządzeń.

Energiczna akcja werbunkowa w okresie przygotowań do III Kongresu powinna
pozyskać dla związków nowe dziesiątki tysięcy pracowników wciąż jeszcze pozosta-
jących poza organizacją związkową. Dotyczy to zwłaszcza robotników dojeżdżają-
cych ze wsi oraz robotników w POM-ach i PGR-ach.

W dalszym rozwoju długookresowego współzawodnictwa kampania przed-
kongresowa powinna przynieść nowe zobowiązania załóg, rad zakładowych i admi-
nistracji, zwłaszcza w zakresie poprawy warunków bytowych i socjalnych oraz
w dziedzinie pomocy dla wsi w walce o podniesienie poziomu produkcji rolnej.

Ważne jest, aby w toku kampanii przedkongresowej szerokie masy pracujące
uświadomiły sobie w pełni znaczenie związków zawodowych, ich dotychczasowy do-
rodek w dziele budownictwa socjalistycznego w naszym kraju i w walce proleta-
riatu światowego o wolność i pokój.

Cele kampanii przedkongresowej będą spełnione, jeżeli we wszystkich ogniwach
nastąpi rozbudzenie aktywności społecznej szerokich rzesz członkowskich, jeżeli roz-
winięcie krytyki i samokrytyki doprowadzi do ulepszenia pracy związkowej, moc-
niejszego powiązania związków z masami pracującymi.

Dzięki należytemu przeprowadzeniu kampanii przygotowawczej — staniemy
przed III Kongresem Związków Zawodowych z pełną świadomością wielkich zadań
nakreślonych przez II Zjazd PZPR, z konkretnymi wnioskami zmierzającymi do
wzmocnienia udziału związków w budownictwie socjalizmu i przyspieszenia wzrostu
dobrobytu człowieka pracy.

Odezwa Biura Wykonawczego ŚFZZ do mas pracujących całego świata w związku z dniem 1 Maja

SWIATOWA Federacja Związków Zawodowych przesyła Wam, Towarzysze, w krajach kapitalistycznych, kolonialnych i półkolonialnych, wytrwale walczących w obronie i o zdobycie przysługujących Wam praw — braterskie pozdrowienia w związku z dniem 1 Maja.

Przesyłamy braterskie pozdrowienia Towarzyszom w Związku Radzieckim, Chińskiej Republice Ludowej i we wszystkich krajach demokracji ludowej, których olbrzymie sukcesy wzmacniają pokój i wiarę mas pracujących całego świata w ostateczne zwycięstwo nad wyzyskiwaczami.

W ostatnim roku pogorszyły się jeszcze bardziej w świecie kapitalistycznym i kolonialnym warunki bytu mas pracujących. Żądni zysków monopolistów wzmagają barbarzyńską eksploatację. Rośnie nędza i bezrobocie. Pierwsze objawy nowego kryzysu dają się już odczuć w USA. W wielu krajach kapitalistycznych panuje depresja gospodarcza.

W ciągu ostatniego roku walka mas pracujących o najżywotniejsze postulaty stawiała się coraz bardziej stanowcza. Wzmaga się nieustanne dążenie mas pracujących do jedności działania.

ROBOTNICY, ROBOTNICE, LUDZIE PRACY!

Związek zawodowy jest siłą organizującą i niezbędnym orężem w walce o poprawę warunków życia, o demokrację, o niezawisłość narodową i pokój.

Obrona i zdobycie praw związkowych i swobód demokratycznych są nieodzowne dla osiągnięcia sukcesów w walce o chleb, pracę i lepsze życie.

Reakcja stosuje najokrutniejsze środki, usiłując zniszczyć ten oręż i pozbawić was tych praw. ŚFZZ przesyła wyrazy najgłębszej sympatii tysiącom ofiar represji politycznych. Chyli ona czoła przed świetlaną pamięcią bojowników, którzy oddali swe życie za wielką sprawę klasy robotniczej.

Trzeci Światowy Kongres Związków Zawodowych powziął uchwałę w sprawie rozpoczęcia w dniu 1 Maja 1954 r. szerokiej kampanii międzynarodowej w obronie i o zdobycie praw związkowych i swobód demokratycznych.

Ludzie pracy, niezależnie od przekonań politycznych i przynależności związkowej, bierzcie aktywny udział w przygotowaniu i w obchodach święta 1-majowego. Zorganizujmy 1 Maja 1954 r. potężne demonstracje pod hasłem jedności w walce o lepsze życie, w obronie praw związkowych, o pokój.

TOWARZYSZE!

Niebezpieczeństwo wojny nie jest jeszcze bynajmniej zażegnane. Imperialiści amerykańscy,

stojący na czele sił wojny i reakcji, nie rezygnują ze swych agresywnych planów.

Tzw. „europejska wspólnota obronna“ i remilitaryzacja Niemiec zachodnich, stanowią przeszkodę na drodze do osłabienia napięcia międzynarodowego. Dzięki wytrwałym wysiłkom narodów osiągnięto tak wielkie sukcesy, jak rozejm w Korei, zwołanie konferencji berlińskiej, porozumienie co do konieczności rokowań i redukcji zbrojeń oraz w sprawie zwołania konferencji genewskiej w celu pokojowego uregulowania problemu koreańskiego i przywrócenia pokoju w Indochinach.

Tylko dzięki wam, waszej wspólnej akcji i waszej czujności zostaną udaremnione plany handlarzy broni.

Naprzód Towarzysze do walki o podwyżkę płac, o podniesienie stopy życiowej, w obronie waszego prawa do pracy, o wywalczenie i w obronie ubezpieczeń społecznych.

Naprzód do walki w obronie i o zdobycie praw związkowych i swobód demokratycznych, aby zagrozić drogę reakcji i faszyzmowi.

Domagajcie się zniesienia antyrobotniczych i antyzwiązkowych ustaw, zwolnienia wszystkich działaczy robotniczych, którzy padli ofiarą represji.

LUDZIE PRACY KRAJÓW KOLONIALNYCH I PÓLKOLONIALNYCH!

Twórcie szeroki front walki przeciwko uciskowi kolonialnemu, w obronie waszych praw i swobód, o niezawisłość narodową o to, aby położyć kres niewoli kolonialnej.

LUDZIE PRACY KRAJÓW EUROPY!

Jednoczcie się w walce przeciwko ratyfikacji układów wojennych, nie dopuście do wprowadzenia w życie układów z Bonn i Paryża.

LUDZIE PRACY WSZYSTKICH KRAJÓW!

Rozszerzajcie i umacniajcie jedność działania — rękojmię waszych zwycięstw!

Walczcie o przywrócenie międzynarodowej jedności związkowej, demaskujcie tych, którzy występują przeciwko waszej jedności!

Naprzód towarzysze do walki o dobrobyt, wolność, pokój i niezawisłość narodową!

Niech żyje jedność i solidarność mas pracujących całego świata!

Niech żyje pokój!

Niech żyje Światowa Federacja Związków Zawodowych!

Niech żyje 1 Maja — dzień międzynarodowej solidarności mas pracujących, dzień jedności, braterstwa i walki mas pracujących całego świata!

Pewni zwycięstwa przyśpieszamy marsz do socjalizmu

ZBLIŻA się dzień 1 Maja — międzynarodowego święta robotniczego. Od sześćdziesięciu pięciu lat święto majowe daje świadectwo nieustannego rozwoju światowego ruchu robotniczego. Z roku na rok w dniu 1 Maja sztandary socjalizmu skupiają wokół siebie coraz większe masy walczące przeciwko uciskowi kapitalistycznemu.

Gdy w wyniku Wielkiej Rewolucji Październikowej w Rosji powstało i umocniło się pierwsze państwo socjalistyczne wspaniałe jego osiągnięcia utwierdziły międzynarodową klasę robotniczą w pewności zwycięstwa.

Pierwsze państwo socjalistyczne przeżyło zwycięsko historyczną próbę i dowiodło swej wyższości nad ustrojem kapitalistycznym. Dzięki zwycięstwu Związku Radzieckiego nad faszyzmem jedna czwarta ludzkości oswobodziła się raz na zawsze z jarzma kapitalistycznego. Od lat kilku na olbrzymich obszarach od Łaby po Ocean Spokojny w dniu 1 Maja rozlega się radosny śpiew milionów ludzi pracy, którzy w warunkach władzy ludowej budują nowe szczęśliwe życie.

Kiedy w dniu 1 Maja przebiegamy myślą wiekoletnią historię zmagania polskiej klasy robotniczej, widzimy jak hartowała się i rosła jej siła w ogniu walk klasowych. Od 1 Maja 1890 roku — od tego dnia pierwszej manifestacji pod czerwonymi sztandarami coraz więcej robotników polskich jednoczy się w walce przeciwko zaborcom i rodziwej reakcji.

W Polsce Ludowej święto 1 Maja nabrało nowej treści. Zwyciężyła idea jedności klasy robotniczej ucieleśniona w nosicielce bojowych tradycji polskiego ruchu robotniczego — Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Odzyskana dzięki zwycięstwu Armii Radzieckiej niepodległość stworzyła warunki, w których stała się możliwa realizacja marzeń wielu pokoleń polskich bojowników wolności i postępu. Naród polski buduje społeczeństwo socjalistyczne, na które walczył Waryński. Kasprzak, Marchlewski, Dzierżyński i wielu innych ofiarnych bojowników socjalizmu.

W nasze majowe święto wyjdą na ulice miliony ludzi skupionych we Froncie Narodowym pod kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, manifestując największe zwycięstwo polskiej klasy robotniczej — zjednoczenie narodu w budownictwie socjalizmu.

W dniu kiedy wspólnie z narodami Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej będziemy radośnie świętowali dzień 1 Maja — tam na Zachodzie, na ulicach miast i osad robotniczych krajów kapitalistycznych, na frontach wojennych Wietnamu, w miastach i wsiach krajów kolonialnych i zależnych manifestować będą proletariusze swój gniew i swój opór przeciwko uciskowi narodów i wyzyskowi kapitalistycznemu.

Tym milionem ludzi zmagającym się w zaciętej codziennej walce nieść będzie otuchę swą siłą pierwsze państwo socjalistyczne — Związek Radziecki, nieść będzie zwycięski marsz ku socjalizmowi krajów demokracji ludowej.

W tegoroczne święto 1 Maja zademonstrujemy naszą niezłomną wolę obrony pokoju, jeszcze silniej zacieśnimy naszą przyjaźń ze Związkiem Radzieckim — ostoją i tarczą pokoju i wolności narodów.

Dla nas polskich robotników, chłopów i inteligencji pracującej tegoroczne święto 1 Maja będzie przeglądem naszych wspaniałych osiągnięć, a zarazem przeglądem sił do nowych zadań, które postawił przed narodem II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w walce o przyspieszenie wzrostu dobrobytu człowieka pracy — jasnego celu socjalizmu.

Hasłem naszym na tegoroczny dzień 1 Maja będzie jeszcze wydajniejsza praca dla budowy podstaw socjalizmu w naszym kraju, jeszcze aktywniejszy udział w obronie pokoju, jeszcze silniejsze skupienie się wokół Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. W dniu 1 Maja jeszcze wyżej wzniesiemy czerwony sztandar partii, na którym widnieją najszlachetniejsze hasła ludzkości — pokój i szczęście człowieka pracy.

*

Druga dekada marca przykuła uwagę naszej klasy robotniczej i całego narodu do sali obrad II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

II Zjazd partii dokonał podsumowania osiągnięć narodu polskiego w budownictwie socjalizmu i mierząc działalność partii osiągnięciami całego narodu przeprowadził ocenę jej pracy. Zjazd potwierdził słuszność polityki partii, polityki opartej na planowym budowaniu socjalizmu w sojuszu ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji, w oparciu o ideę Frontu Narodowego. Zjazd dowiódł siły partii — przewodniczki narodu polskiego, jej nierozdzielnej jedności opartej na jedności klasy robotniczej i na zaufaniu najszerzych mas do partii, do jej kierownictwa politycznego, zaufania, które całemu narodowi wpołyły mury odbudowanych miast i nowych fabryk, nowych ośrodków życia powstałych na ruinach i ugarach.

Partia wysunęła na swym II Zjeździe program ofensywy, której celem jest przyśpieszenie wzrostu stopy życiowej ludności miast i wsi w drodze podniesienia poziomu gospodarki rolnej, wydawnego rozwinięcia przemysłów artykułów masowego spożycia i wzmocnienia troski o zaspokojenie materialnych i kulturalnych potrzeb ludności pracującej.

II Zjazd stwierdził, że nie dość silnie przestrzeganie zasady proporcjonalnego rozwoju wszystkich gałęzi gospodarki narodowej odbiło się ujemnie na rozwoju gospodarki rolnej i produkcji przedmiotów masowego spożycia, a w następstwie — na niedostatecznym wzroście stopy życiowej ludzi pracy.

Hasło przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludności pracującej miast i wsi wysunęła partia jako naczelne zadanie budownictwa socjalistycznego. Walka o zrealizowanie tego hasła będzie wymagała wygospodarowania środków materialnych na zaspokojenie potrzeb materialnych i socjalnych ludności pracującej; będzie wymagała dalszego zacieśnienia sojuszu robotniczo-chłopskiego, dalszego zaktywizowania szerokich rzesz mas pracujących w dziele budownictwa socjalizmu.

Silną podstawę dla zaktywizowania szerokich mas stworzyła partia, jednocząc naród we Frontie Narodowym.

Partia kładła ku zjednoczeniu narodu poprzez odbudowę kraju, zagospodarowanie Ziemi Odzyskanych, podniesienie gospodarczego potencjału Polski do rzędu krajów w Europie przodujących, poprzez rozkwit wszystkich dziedzin życia kulturalnego. W obliczu przełomowych przeobrażeń powstał i umocnił się Front Narodowy, jednoczący naród pod przewodnictwem klasy robotniczej, w walce o cele ogólnonarodowe: o pokój, zabezpieczenie niepodległości i realizacji planu 6-letniego.

Idea Frontu Narodowego wynikająca z najżywniejszych dążeń naszego społeczeństwa przeszła zwycięsko próbę życia. II Zjazd PZPR potwierdził i umocnił znaczenie idei Frontu Narodowego jako podstawowego i trwałego czynnika skupienia narodu wokół realizacji zadań budownictwa socjalistycznego.

*

Konsekwencją podkreślenia przez partię doniosłego znaczenia Frontu Narodowego, jako podstawowego, trwałego elementu polityki partii, jest położenie silnego nacisku na zaktywizowanie wszystkich transmisji partii do mas. Dotyczy to zwłaszcza związków zawodowych.

Sprawy związków zawodowych omówił towarzysz Bolesław Bierut w referacie sprawozdawczym, w którym — po naświetleniu dotychczasowej działalności związków — nakreślił podstawowe kierunki ich pracy w realizowaniu programu partii. W dyskusji nad referatem sprawozdawczym przewodniczący CRZZ — towarzysz Wiktor Kłosiiewicz zobrazował dotychczasowe osiągnięcia i niedomagania pracy związkowej i przedstawił środki zmierzające do jej dalszego rozwinięcia. Referat towarzysza Hilarego Minca zawierał wiele problemów stanowiących przedmiot bezpośrednich zainteresowań związków zawodowych jak na przykład sprawy współzawodnictwa pracy, ruchu racjonalizatorskiego, walki o postęp techniczny i obniżkę kosztów własnych produkcji.

W świetle wypowiedzi II Zjazdu PZPR czeka związki zawodowe wielkie zadanie wzmocnienia swej działalności organizacyjnej, polityczno-wychowawczej, a zwłaszcza w dziedzinie troski o człowieka.

Towarzysz Bierut w referacie sprawozdawczym wyraźnie zarzucił związkom zawodowym, że „koncentrując swe wysiłki na rozwijaniu aktywności produkcyjnej mas, związki zawodowe często zaniedbywały żywotne sprawy bytowe, socjalne. Sprawy ochrony pracy, nie zawsze potrafiły wykorzystać swoje uprawnienia dla poprawy położenia załóg”.

Podstawowym niedomaganiem pracy związkowej — z którego wypływają wszelkie dalsze błędy — jest niedostateczne zrozumienie społecznego charakteru tej pracy. Cała struktura organizacyjna, oparcie jej na zakładzie pracy, na radach zakładowych i oddziałowych, na grupach związkowych zmierza do umożliwienia związkowi osiągnięcia w głąb spraw ludzi pracy i działanie za pomocą szerokiego aktywu społecznego. Niedostateczne jednak zrozumienie istoty pracy kolektywnej, konieczności wciągania członków załogi i ich rodzin do rozwiązywania społecznych zagadnień załogi — wszystko to sprawia, że organizacja związkowa nie wykorzystuje w pełni swych możliwości oddziaływania na życie załogi.

Towarzysz Bierut stwierdził, że związki zawodowe mogą się wykazać pewnymi osiągnięciami w organizacji ruchu współzawodnictwa i rozwijaniu działalności kulturalno-oświatowej. Ale i w organizowaniu współzawodnictwa pracy związki przejawiają skłonność do biurokratyzowania, rejestrowania wyników, a częstokroć nie potrafią rozbudzić inicjatywy załóg, oprócz rozwoju tego ruchu na społecznej aktywności mas pracujących. To samo dotyczy związkowej działalności kulturalno-oświatowej.

Towarzysz Bierut wskazał związkom zawodowym zadania wynikające z postawionego przez partię hasła przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących.

Jest to zadanie wszechstronnego wzmagania twórczej inicjatywy produkcyjnej drogą rozwijania ruchu współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa — jako podstawy budownictwa socjalistycznego oraz zadanie dokonania zwrotu w całej działalności związkowej w celu poświęcenia należytej uwagi trosce o poprawę bytu ludzi pracy.

Do zadań tych należy ożywienie pracy związkowej w dziedzinie socjalistycznego wychowania mas i rozwijania działalności kulturalno-oświatowej, sportowej i turystycznej.

Szczególnie ważnym zadaniem związków jest wciągnięcie szerokiego aktywu związkowego do codziennej pracy nad umocnieniem sojuszu robotniczo-chłopskiego. Realizację zaś tych podstawowych zadań ułatwi przeniesienie punktu ciężkości całej pracy związkowej do zakładów pracy, ściślejsze powiązanie się wyższych instancji związkowych z radami zakładowymi.

Partia wskazała cel i drogę do jego osiągnięcia. Związki zawodowe muszą dołożyć wszelkich sił, aby zwycięsko zakończyła się nasza ofensywa o przyspieszenie wzrostu dobrobytu człowieka pracy. Milionowe rzesze związkowców z całym sercem, z wypróbowaną wielokrotnie ofiarnością wypełnią wskazania II Zjazdu PZPR.

SPRAWY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ŚWIECIE II ZJAZDU PZPR

BOLESŁAW BIERUT

I SEKRETARZ KC PZPR

(z referatu sprawozdawczego)

CZŁOWIEK CELEM NASZEGO USTROJU

DZIĘKI wzrostowi dochodu narodowego w okresie sprawozdawczym podniosły się w pewnym stopniu realne dochody ludności pracującej miast i wsi.

Realne dochody przypadające średnio na głowę ludności, utrzymującej się z pracy poza rolnictwem, były w roku 1953 o 15—20 procent wyższe niż w roku 1949 i przekroczyły poziom przedwojenny o około 40 procent. Decydujący wpływ wywarł tu olbrzymi wzrost zatrudnienia, będący wynikiem uprzemysłowienia kraju. Wpłynęło to na zwiększenie się realnych dochodów rodzin robotniczych, w których wzrosła liczba zatrudnionych.

Realna indywidualna płaca zarobkowa wzrosła jednak nieznacznie, bo o 5 procent w porównaniu z poziomem w roku 1949.

O ile w roku 1950 i 1951 realna płaca zarobkowa systematycznie wzrastała, to w roku 1952 nastąpił pewien spadek płac realnych na skutek przejściowego obniżenia się produkcji rolnej, niedoboru artykułów żywnościowych i wzrostu ich cen. Reforma z dnia 3 stycznia 1953 roku przywróciła równowagę rynkową i ograniczyła możliwości żerowania elementów spekulacyjnych, stwarzając podstawę dla zahamowania spadku płac realnych i dla ponownego ich wzrostu. Istotnie, w drugiej połowie 1953 roku zaznaczył się pewien wzrost płac realnych, na który miała także wpływ częściowa obniżka cen, przeprowadzona w listopadzie 1953 roku.

Wzrost płac realnych był nierównomierny. Płace realne szeregu podstawowych kategorii robotników przemysłowych przekroczyły wydatnie poziom roku 1949, natomiast płace realne pozostałych grup pracowniczych, zwłaszcza tych, które opłacane są według norm czasowych, a nie na podstawie akordu, kształtowały się mniej pomyślnie.

Dochody realne ludności rolniczej wzrosły w porównaniu z r. 1949 według szacunkowych danych o około 20 procent, zaś w stosunku do poziomu przedwojennego o około 75 procent. Przy ocenie tej jednak należy wziąć pod uwagę, że dochody ludności rolniczej w Polsce przedwojennej utrzymywały się na bardzo niskim poziomie.

Na kształtowanie się stanu materialnego mas pracujących miały, rzecz jasna, wpływ przejście przez państwo całego opłat za ubezpieczenie społeczne, wprowadzenie zasiłków rodzinnych, przedłużenie czasu urlopów pracowniczych, polepszenie opieki nad matką i dzieckiem, rozwój wczasów pracowniczych i ochrony zdrowia.

Mimo pewnych osiągnięć w dziedzinie podniesienia poziomu życiowego ludności nie możemy ich uważać za zadowalające. Zadania planu 6-letniego w tej dziedzinie w okresie lat 1950—53 nie zostały wykonane, głównie na skutek nienadążania rolnictwa za ogólnym rozwojem gospodarstwa kraju.

W celu osiągnięcia szybszego wzrostu stopy życiowej całej ludności pracującej IX Plenum Komitetu Centralnego w październiku ubiegłego roku wysunęło na czoło zadanie dokonania zwrotu w kierunku maksymalnego skoncentrowania sił i środków dla podźwignięcia rolnictwa i rozszerzenia produkcji artykułów masowego spożycia.

Zgodnie z tym przedłożony Zjazdowi projekt uchwały uznaje za główne zadanie osiągnięcie w najbliższych 2 latach wydatnego wzrostu stopy życiowej ludności pracującej miast i wsi.

W tym celu należy stworzyć warunki dla wzrostu w ciągu lat 1954—1955 płac realnych pracowników oraz dochodów pracujących chłopów o 15—20 procent.

Realizować te zadania będziemy przez politykę stopniowego obniżania cen artykułów powszechnego spożycia, przez politykę wzrostu płac w oparciu o zwiększoną wydajność pracy, a także przez stopniową podwyżkę płac tych kategorii robotników i pracowników, których płace nie znajdują się na odpowiednim poziomie w stosunku do pełnionych funkcji. Będziemy stopniowo poprawiać poziom zaopatrywania ludzi pracy, korzystających z rent wskutek starości lub niezdolności do pracy. Równocześnie będziemy przez stosowanie odpowiednich bodźców materialnych, przez właściwą politykę skupu, kontraktacji i dostaw obowiązkowych zwiększać dochody chłopów pracujących, na bazie wzrostu produkcji i towarowości ich gospodarstw.

Ażby osiągnąć zamierzone podniesienie stopy życiowej ludności pracującej, trzeba przede wszystkim przyspieszyć wzrost produkcji rolnej, zwiększyć wydatnie produkcję przemysłowych artykułów powszechnego spożycia, rozwinąć szerzej budownictwo mieszkaniowe, komunalne i socjalno-kulturalne.

Jednakże należy zdawać sobie sprawę, że wydatne podniesienie stopy życiowej ludności pracującej wymaga pogłębienia systemu oszczędzania, dalszego wzrostu wydajności pracy, pełnego wykonywania planów w zakre-

sie obniżki kosztów własnych w drodze walki z przestępstwami w zatrudnieniu oraz stanowczej likwidacji marnotrawstwa materiałów i brakoróbstwa.

Niezbędne jest także poważne zmniejszenie kosztów nadmiernie rozbudowanej na niektórych odcinkach administracji państwowej i gospodarczej.

Wszystko to wymaga poważnej pracy i olbrzymiego wysiłku. Ale chodzi przecież o wielką sprawę, o podniesienie stopy życiowej mas pracujących, co jest głównym celem wszystkich naszych poczynań i dążeń. Jest to zadanie całkowicie realne i możemy mu sprostać tak, jak dzięki rosnącej aktywności mas pracujących, sprostaliśmy innym niełatwym zadaniom. Zadanie to zrealizujemy zwycięsko, jeśli partia nasza krocząc na czele mas zdoła wielokrotnie zwiększyć aktywność polityczną i produkcyjną milionów robotników, chłopów i pracowników umysłowych.

Dziś już nie ulega wątpliwości, że dla osiągnięcia tych zadań znajdziemy szerokie twórcze i aktywne poparcie mas pracujących w mieście i na wsi, poparcie, którego jednym z dobitnych przejawów jest potężna fala współzawodnictwa przedzjazdowego.

Nie ulega wątpliwości, że nasz Zjazd pomoże całej partii i władzy ludowej skoncentrować wysiłki na podstawowym zadaniu, jakim jest podniesienie stopy życiowej mas pracujących.



ROZSZERZYŁ się zakres oddziaływania instytucji powołanych do upowszechnienia wiedzy, rozwija się sieć bibliotek i punktów bibliotecznych, wzrastają nakłady książek, czasopism, pism i gazet, zwiększyła się znacznie liczba radioabonentów, coraz to większa część kraju uzyskuje warunki dobrego odbioru audycji radiowych.

Towarzystwo Wiedzy Powszechnej zwiększyło liczbę odczytów do 107 tysięcy w 1953 roku — z czego 75.500 odczytów, których wysłuchało około 3.700.000 ludzi, wygłoszono na wsi. Liczba bibliotek powszechnych wzrosła z 2.667 w 1948 roku do 4.507 w 1953 roku (w tej liczbie 2.994 biblioteki gminne) — przewyższając prawie 4-krotnie liczbę bibliotek czynnych w 1938 roku. Prócz tego czynnych jest 5.280 bibliotek związkowych. Dla przybliżenia książki do czytelnika czynnych jest dziś przeszło 33 tysiące punktów bibliotecznych na wsi. Łączny nakład gazet wzrósł w 1953 roku do półtora miliarda, zaś nakład czasopism do 352 milionów. Nakłady książek i broszur przekroczyły w 1953 roku 90 milionów, co stanowi 3-krotny wzrost w porównaniu do roku 1937. W okresie ostatniego 5-lecia wydaliśmy dzieła Mickiewicza w nakładzie 2.300 tysięcy egzemplarzy, Prusa — 3.500 tysięcy egzemplarzy, Żeromskiego — 1.150 tysięcy egzemplarzy (w latach 1934—1938 — 37.200 egzemplarzy).

WŁADZA ludowa konsekwentnie urzeczywistniała w ciągu minionych lat zadanie udostępnienia milionowym masom zdobyczy kultury i sztuki. Liczba teatrów wszystkich rodzajów wzrosła w porównaniu z okresem przedwojennym przeszło 2-krotnie i wynosi 101. Teatry nasze dają dziś w terenie około 37 proc. ogółu przedstawień. Dzięki tej akcji ludność mniejszych miast, miasteczek i osiedli robotniczych uzyskała dostęp

do teatru. Jednakże jeszcze zbyt rzadko teatr dociera na wieś.

Ogółem w 1953 roku przedstawienia teatralne obejrzało około 12 i pół miliona ludzi. Przed naszym teatrem stoją jeszcze wielkie zadania w zakresie repertuaru, sztuki artystycznego i zwiększenia zasięgu swego oddziaływania.

W ciągu ubiegłego 5-lecia kinematografia Polski może wykazać się poważnym dorobkiem. Liczba kin wzrosła z 756 w 1949 roku do 2.202 w 1953 roku. Liczba kin wiejskich stałych wzrosła z 78 do 1.225, niedostatecznie natomiast wzrosła liczba kin objazdowych. Wzrosła liczba długometrażowych filmów fabularnych, dokumentalnych i oświatowych.

Liczba widzów kinowych zwiększyła się w tym samym czasie ze 117 milionów do 152 milionów. Mimo niewątpliwych osiągnięć na tym ważnym odcinku jakość wielu naszych filmów, ich poziom ideowo-artystyczny pozostawia jeszcze wiele do życzenia i nie odpowiada możliwościom utalentowanej kadry naszych reżyserów, aktorów i dramaturgów filmowych.

W ostatnich latach poważnie rozszerzyliśmy masowy ruch kulturalno-oświatowy. Gdy w roku 1948 mieliśmy 4.150 świetlic fabrycznych, to w roku 1953 było ich już 10.720; w roku 1948 nie było w kraju ani jednego fabrycznego domu kultury, a w roku 1953 liczba ich wynosiła już 72. Liczba świetlic wiejskich wzrosła z 2.010 w roku 1948 do 10.050 w roku 1953. Szybko rozwija się amatorski ruch artystyczny. Liczba robotniczych zespołów artystycznych wzrosła z 4.803 w roku 1948 do 10.460 w roku 1953, zaś wiejskich zespołów artystycznych z 1.058 do 7.600. W roku 1953 zespoły artystyczne robotnicze i wiejskie dały łącznie 152 tysiące przedstawień, które oglądało około 19 milionów widzów.

Ten wielki masowy ruch potężna dźwignia socjalistyczna rewolucji kulturalnej w mieście i na wsi — wymaga stałej i wciąż wzrastającej opieki ze strony partii, ze strony organizacji i instancji partyjnych.

Pracą kulturalno-oświatową, szczególnie na terenie robotniczym, a także na wsi, zajmują się nasze instancje partyjne za mało. Nasz aktyw nie zawsze zdaje sobie sprawę, że akcja kulturalno-oświatowa to organiczna część składowa całokształtu masowej pracy politycznej.

Przytoczone fakty i liczby świadczą o potężnym rozmachu życia kulturalnego w Polsce Ludowej.

SPECJALNĄ troską i najserdeczniejszą miłością otoczone jest w Polsce Ludowej dziecko. Mówią o tym olbrzymie kwoty wydatkowane na dodatki rodzinne dla pracujących, mówi o tym rozwój instytucji kulturalnych, wychowawczych, zdrowotnych, przeznaczonych dla dzieci. W latach dzielących nas od I Zjazdu wzrosła o 96 proc. liczba miejsc w żłobkach. Liczba przedszkoli, których przed wojną było w Polsce zaledwie 1.659 wzrosła do 7.685, z czego 4.838 przedszkoli rozmieszczonych jest na wsi. Pod opieką państwa znajdują się dzieci osierocone: kwoty przeznaczone dla państwowych domów dziecka wzrosły z 93 milionów złotych w 1949 roku do 260 milionów w 1953 r. Stworzono dla dzieci i młodzieży wielorakie formy opieki w postaci kolonii, obozów, pól-

kolonii, czasów miejskich, wycieczek dzieci wiejskich do miast itp. Na akcje te wydatkowano w 1953 roku ponad 377 milionów złotych.

W okresie międzywojennym uległa znacznemu rozszerzeniu liczba objętych ubezpieczeniami społecznymi. W 1950 roku rozszerzono ubezpieczenie rodzinne na pracowników rolnych i leśnych, a w 1953 roku rozciągnięto na tę grupę pracowników ubezpieczenie emerytalne. W roku 1948 wydatkowano na świadczenia (zasiłki rodzinne, renty, emerytury, zasiłki chorobowe) około 1.500 milionów — w roku 1953 kwota ta wzrosła do około 8.300 milionów zł, a więc prawie 6-krotnie.

W okresie ostatnich czterech lat wydatkowano na cele bezpieczeństwa i higieny pracy ponad 4 miliardy 115 milionów zł, szkolono kadry specjalistów, wydano szereg aktów prawnych. Dzięki poważnym wysiłkom państwa w ciągu ostatnich 4 lat wskaźnik wypadkowości przy pracy obniżył się o ponad 37 proc. — mimo iż w tym okresie napłynęło do przemysłu wielu robotników nowych, niedoświadczonych. Stan bezpieczeństwa i higieny pracy wciąż jednak nie może być uznany za zadowalający i wymaga nieustannych wysiłków, wymaga stałej mobilizacji załóg fabrycznych, inteligencji technicznej, kierownictwa zakładów, związków zawodowych i organizacji partyjnych.

Bardzo wiele wysiłków i środków poświęcono sprawie poprawy stanu zdrowotnego ludności. Polska należała do tych krajów europejskich, które miały najmniej lekarzy. Na 10 tysięcy ludności przypadało 3,7 lekarzy, a na skutek koncentracji lekarzy w ośrodkach miejskich wieś pozbawiona była niemal opieki lekarskiej. W okresie sprawozdawczym kadry służby zdrowia wzrosły o przeszło 5.840 lekarzy (wzrost o 70 proc.), 2.477 dentystów (wzrost o 141 proc.) i 25 tysięcy pielęgniarek. W tymże okresie liczba łóżek szpitalnych zwiększyła się o około 28 tysięcy. Przeciętny roczny przyrost liczby łóżek, jest prawie 7-krotnie wyższy niż przed wojną. Zwiększenie się liczby lekarzy i personelu pomocniczego umożliwiło zorganizowanie i rozwinięcie przemysłowej służby zdrowia — tak, że dziś nie ma już ani jednego większego zakładu przemysłowego, zatrudniającego więcej niż 500 robotników, który by nie miał choćby skromnej placówki służby zdrowia. Liczba uprawnionych do świadczeń z ubezpieczeń społecznych wzrosła w latach 1949—1953 o 3.900 tysięcy i stanowi obecnie 58 proc. ludności całego kraju. Na wsi działa dziś 1.700 ośrodków zdrowia i pun-

któw aptecznych. Stworzyliśmy 657 izb porodowych na wsi z 4.366 łózkami — dziś już 85 proc. wszystkich porodów ma zapewnioną kwalifikowaną pomoc akuszeryjną. Około 3/4 powiatów dysponuje już pogotowiem ratunkowym. Do niepowrotnej przeszłości należą wstrząsające opisy niedoli ludzi pracy, pozbawionych pomocy lekarskiej, zawarte w przedwojennych pamiętnikach lekarzy.

Dzięki podnoszeniu się stopy życiowej ludności, dzięki poprawie warunków sanitarnych, dzięki opiece lekarskiej zwiększyła się liczba urodzin i obniżyła się liczba zgonów, w wyniku czego przyrost naturalny w 1952 roku był o 82 procent wyższy niż w roku 1938, a o 10 proc. wyższy niż w 1949 roku. Najwyższy przyrost naturalny mamy na Ziemiach Odzyskanych, gdzie wynosił on w 1952 roku 27,6 na tysiąc mieszkańców, podczas gdy przeciętna dla całego kraju wynosi 19,5. Na uwagę zasługuje fakt zmniejszenia się umieralności na choroby zakaźne z 14,6 na 10 tysięcy ludności wielkich miast w 1949 roku do 11,7 w 1952 roku, podczas gdy w 1936—38 odpowiedni wskaźnik wynosił 25,0, a więc z górą 2-krotnie więcej.

Szczególną radością napawa nas spadek śmiertelności niemowląt w porównaniu z latami przedwojennymi (1938) ogółem o 40,6 proc. W samych tylko latach dzielących nas od I Zjazdu liczba zgonów niemowląt zmalała o 22,4 proc.

Poważne osiągnięcia w dziedzinie opieki nad zdrowiem nie powinny nam zasłaniać istniejących niedomagań w tej dziedzinie. W szczególności trzeba walczyć o znacznie troskliwszą i sprawniejszą niż dotąd pomoc lekarską dla robotników, zwłaszcza w działach pracy szkodliwych dla zdrowia, podnieść na wyższy poziom akcję profilaktyczną i wysiłki nad polepszeniem stanu sanitarnego kraju.

Ludność Polski szybko się zwiększa. W chwili zakończenia wojny ludność Polski wynosiła poniżej 23 milionów. Po zakończeniu repatriacji i ruchów migracyjnych ludności kraj nasz liczył w roku 1948 okragło 24 milionów mieszkańców; obecnie liczy powyżej 26 i pół miliona. Przyrost naturalny ludności wynosi obecnie pół miliona. Tak wysokiego przyrostu ludności Polska nigdy w swej historii nie miała.

Te liczby są jeszcze jednym nieodpartym dowodem siły i przewagi naszego ustroju nad ustrojem kapitalistycznym.

SOJUSZ ROBOTNICZO-CHŁOPSKI FUNDAMENTEM WŁADZY LUDOWEJ

PARTIA nasza podobnie jak partie robotnicze całego obozu socjalizmu — wysunęła wielkie, jednoczące, twórcze hasło: przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących miast i wsi — jako naczelne zadanie obecnego etapu naszego budownictwa socjalistycznego. Jest to odpowiedzialne i niezmiennie doniosłe zadanie, które już znalazło żywy, gorący odzwiek w najszerzych masach, ponieważ odpowiada ono ich najżywotniejszym potrzebom i pragnieniom. Ale ażeby zadanie to szybko i skutecznie zrealizować nieodzowny jest jeden podstawowy warunek: umocnienie, pogłębienie, umiejętne i prawidłowe wykorzystanie naj-

ważniejszej siły napędowej w naszym marszu naprzód: — sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Hasło przyspieszenia wzrostu dobrobytu mas pracujących w mieście i na wsi może być hasłem sojuszu robotniczo-chłopskiego, hasłem łączącym twórczo wspólne interesy, potrzeby, pragnienia całego ludu pracującego pod kierownictwem klasy robotniczej, pod przewodnictwem partii. Celem klasy robotniczej, celem budownictwa socjalizmu jest właśnie możliwie najpełniejsze zaspokajanie potrzeb materialnych i kulturalnych całego społeczeństwa, a podstawą tego społeczeństwa są jednak robotnicy i chłopci. Nie tylko dlatego, że robotnicy i chłopci łącznie

stanowią liczebnie przytłaczającą większość narodu, ale przede wszystkim dlatego, że są oni jego główną i decydującą siłą twórczą, że to ich wspólna praca stanowi o życiu, rozwoju i bogactwie narodu. Nie można podnieść szybko stopy życiowej mas pracujących w mieście i na wsi bez wydatnego podniesienia produkcji rolniczej, tak samo jak nie można tego uczynić bez odpowiedniego ustawienia i rozwinięcia produkcji przemysłowej. Podnieść jak najszybciej na wyższy poziom warunki bytu i kultury mas ludowych, zespolić w tym kierunku ogólne wysiłki — oto dzisiejsze nowe zadanie, nowa treść sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Czy to nowe zadanie zdolne jest wzmocnić i pogłębić sojusz klasy robotniczej z milionowymi masami chłop-

stwa pracującego, mocniej spoić ze sobą i zjednoczyć we wspólnym wysiłku robotniczo-chłopskim masy pracujące, nadać potężny rozmach ich pracy, jeszcze bardziej scementować ich przyjaźń?

Bezwarunkowo — tak, jeśli partia nasza stanie na ich czele, rozbudzi ich zapał i energię twórczą, oświecili im cel tego zadania i drogę jego realizacji.

Cel jest jasny. Wzrost dobrobytu materialnego jest nie tylko żywotną potrzebą ludzką, ale również warunkiem dalszego wzrostu sił produkcyjnych, szybkiego wzrostu kultury mas pracujących, ich świadomości, a siły twórczej, kultura i świadomość mas — to podstawowe dźwignie rozwoju narodu, jego uzdolnień twórczych, jego jedności i potęgi.

OŻYWIĆ MASOWĄ PRACĘ POLITYCZNĄ

SZCZEGÓLNICIE poważnym brakiem naszej pracy masowo-politycznej jest to, że nie wskazuje ona dostatecznie mocno, przekonywająco na związek między codziennymi praktycznymi zadaniami, a programowymi założeniami partii. Wprawdzie ostatnio w wielu naszych gazetach i w ustnej agitacji, podjęto walkę przeciwko wąskiemu praktycyzmowi i jednostronności, starając się głębiej wyjaśnić zasadnicze problemy polityczne i gospodarcze naszego życia. Jednakże osiągnięcia te nie mogą być uznane za wystarczające ani też nie stały się jeszcze udziałem wszystkich ośrodków propagandy.

Zapomina się o tym, że agitacja partyjna winna być formą żywej rozmowy między partią a masami. Jest niemało takich artykułów w gazetach, audycji radiowych, przemówień propagandzystów, od których wieje nuda i szablon, chociaż dla każdego jest jasne, że nie ma gorszej propagandy niż propaganda nudna. Walka o to, by

propaganda nasza stała się bardziej żywa, lepiej dostosowana do potrzeb i zainteresowań słuchaczy i czytelników nie powinna ustać ani na chwilę.

Większą uwagę trzeba zwrócić na język naszej propagandy. Jest on często suchy, przeładowany abstrakcyjnymi określeniami, bezbarwny, przypomina raczej styl urzędowych okólników, aniżeli żywą mowę propagandzysty. Ubóstwo i skostnienie języka w artykułach i przemówieniach wielu naszych propagandzystów jest wyrazem oderwania się od mas, administracyjno-biurokratycznego pojmowania zadań propagandzysty. Literaci, publicyści, działacze społeczni winni podjąć zdecydowaną walkę przeciwko zubożeniu i wykoślawianiu polszczyzny, o wydobycie w całość pełni bogactwa i barwności naszego przepięknego języka ojczystego, który chwyta za serca, gdy jest przepojony gorącym uczuciem i wielką ideą.

O ZAKTYWIZOWANIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH — TRANSMISJI PARTII DO MAS

KIEROWNICTWO związkami zawodowymi należy do najbardziej zaniedbanych odcinków pracy partyjnej.

Mimo wzrostu aktywności związków zawodowych zwłaszcza w dziedzinie organizowania współzawodnictwa pracy oraz pracy kulturalnej i sportowej — działalność związków zawodowych obciążona jest szeregiem poważnych braków i zaniedbań. Kierowanie współzawodnictwem socjalistycznym jest jeszcze w poważnym stopniu formalne, mechaniczne, akcyjne — nie oparte na rozbudzaniu oddolnej inicjatywy i na zorganizowanym upowszechnianiu przodujących metod pracy.

Koncentrując swe wysiłki na rozwijaniu aktywności produkcyjnej mas związki zawodowe często zaniedbywały żywotne sprawy bytowe, socjalne, sprawy ochrony pracy, nie zawsze potrafiły wykorzystać swoje uprawnienia dla poprawy położenia załóg. Niedostateczna jest także aktywność związków w dziedzinie socjalistycznego wychowania mas, podnoszenia świadomości klasy robotniczej jako gospodarza kraju, krzewienia socjalistycznego stosunku do pracy i własności społecznej.

Przed członkami partii w związkach zawodowych stoją dziś szczególnie ważne zadania, wynikające z naszego hasła przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas:

1. Wszechstronnie rozwijać twórczą inicjatywę produkcyjną klasy robotniczej, rozszerzać ruch nowatorów i racjonalizatorów, organizować współzawodnictwo pracy, jako dźwignię wzrostu wydajności pracy — podstawy budownictwa socjalistycznego.

2. Dokonać zwrotu w całej pracy związkowej, w celu poświęcenia należytej uwagi codziennej trosce o poprawę bytu załóg, o lepsze warunki pracy, o ścisłe przestrzeganie ustawodawstwa pracy, o pełne wykorzystanie wielkich zdobyczy, które władza ludowa przyniosła klasie robotniczej.

3. Ożywić pracę związków w dziedzinie socjalistycznego wychowania mas i rozwijania działalności kulturalno-oświatowej, sportowej i turystycznej.

4. Wciągnąć szeroko aktyw związkowy do codziennej pracy nad umocnieniem sojuszu robotniczo-chłopskiego, do udziału w ruchu łączności fabryk ze wsią, do stałej pracy z robotnikami mieszkającymi na wsi.

d. Przenieść punkt ciężkości całej pracy związków zawodowych do zakładów, powiązać zarządy związków z radami zakładowymi i licznym aktywem robotniczym, ogarnąć przynależnością do związków około miliona robotników i pracowników, pozostających jeszcze poza związkami.

Związki zawodowe mogą i powinny stać się wielką szkołą socjalizmu, rezerwuarem licznego aktywu robotniczego, z którego partia czerpać będzie nowe kadry

i przez które wiązać się będzie coraz bliżej z masami. Niezbędny jest przełom w stosunku instancji partyjnych od góry do dołu, do pracy w związkach zawodowych, zwrot w stronę systematycznego kierownictwa związków przez członków partii w związkach, przez zespoły partyjne. Niezbędny jest zwrot w stronę ożywienia, ubojowienia całej pracy związków; walki z biurokratycznymi skłonnościami i podniesienia autorytetu organizacji związkowych wśród najszerszych mas.

WSKAZANIA NA PRZYSZŁOŚĆ

W dziedzinie politycznego i organizacyjnego umacniania naszej partii stoją przed nami następujące zadania:

1. wzmacniać ze wszelkich miar siłę partii jako przewodnika klasy robotniczej i narodu w walce o szybszy wzrost stopy życiowej mas pracujących miast i wsi, o umocnienie sojuszu robotniczo-chłopskiego — podstawy naszej władzy ludowej, najważniejszej dźwigni budownictwa socjalizmu;

2. wzmacniać ideologicznie siłę partii, jej jedność i zwartość, podnosić poziom marksistowsko-leninowskiego uzbrojenia kadr partyjnych, walczyć z wszelkimi przejawami oportunistycznych i sekciarskich wypaczeń linii partii, tępić tolerancyjny stosunek do biurokratyzmu w aparacie partyjnym, w organizacjach masowych i aparacie państwowym;

3. systematycznie umacniać jakościowo organizacje partyjne i ulepszać ich skład, szczególną uwagę zwrócić na wzmocnienie trzonu robotniczego partii oraz na rozbudowę naszych organizacji na wsi, wśród małych i średniorolnych chłopów;

4. rozstawić i przygotować kadry, siły partyjne, nasze transmisje masowe tak, aby wzmocnić pracę polityczno-masową i organizacyjną na wsi: w POM-ach, PGR-ach, we wszystkich działach spółdzielczości wiejskiej i wśród chłopstwa, gospodarującego indywidualnie;

5. skupić wokół partii przodujący aktyw społeczny wsi, aby w oparciu o ten aktyw wyjaśnić najszerszym masom chłopskim cele polityki partii i rządu, wzywać masy chłopskie do poparcia i wprowadzenia w życie wskazań partii i uchwał rządu, zmierzających do szybkiego podniesienia produkcji rolniczej;

6. usprawnić pracę rad narodowych i innych organów władzy państwowej, a w szczególności organów obsługujących potrzeby rolnictwa — przez ściślejsze związanie ich z wsią, z aktywem chłopskim, dopomóc tym organom w skoncentrowaniu się na żywotnych aktualnych potrzebach produkcyjnych chłopstwa pracującego, zasilić te organy kadrami przez skierowanie do nich najlepszych i doświadczonych organizatorów;

7. nieustannie ulepszać metody kierownictwa partyj-

nego, kładąc główny nacisk na prawidłowy dobór kadr i kontrolę wykonania, rozwijać demokrację wewnątrzpartyjną, zapewnić pełną swobodę krytyki i samokrytyki, szczególnie krytyki oddolnej, ściśle przestrzegać zasad kolegiałności kierownictwa, walczyć bezwzględnie z kancelaryjno-biurokratycznymi wypaczeniami i okazywać codzienną, konkretną pomoc podstawowym organizacjom partyjnym;

8. szerzej rozwijać ofensywną propagandę i agitację, demaskującą prawdziwe oblicze wroga klasowego i imperializmu, podnieść jej poziom, zwalczać schematyzm i szablonowość w propagandzie, wnikliwie nawiązywać do żywych problemów terenu, czujnie reagować na potrzeby i nastroje mas, umacniać więź partii z masami pracującymi;

9. prawidłowo kierować politycznie ZMP, związkami zawodowymi i innymi organizacjami masowymi, podnosić ich autorytet, rozwijać samodzielną inicjatywę, pobudzać ich aktywność i podnosić ich rolę w mobilizowaniu mas w szeregach Frontu Narodowego do walki o pokój, o zwycięskie zakończenie planu 6-letniego, o podniesienie rolnictwa i szybszy wzrost stopy życiowej mas pracujących w mieście i na wsi

10. ani na chwilę nie ustawać w budzeniu czujności mas wobec knoń wrogów ludu i agentur imperialistycznych, otaczać opieką i podnosić poziom polityczny organów bezpieczeństwa, wzmacniać w całym aparacie poczucie praworządności i troskę o zacieśnienie więzi z masami, budzić wśród mas serdeczne uczucia łączności z naszym Wojskiem Ludowym, ze wszelkich miar umacniać siły naszego Państwa Ludowego, wzmacniać gorące uczucia przyjaźni i solidarności międzynarodowej ze Związkiem Socjalistycznym, Republik Radzieckich i wszystkimi krajami obozu socjalistycznego, ze wszystkimi siłami pokoju i postępu w całym świecie.

W naszych wysiłkach nad umacnianiem szeregów partii i podnoszeniem jej kierowniczej roli we wszystkich dziedzinach życia naszego kraju będziemy jak najszerszej czerpać z historycznych doświadczeń KPZR, przodującej partii światowego ruchu robotniczego.

HILARY MINC

I ZASTĘPCA PREZESA RADY MINISTRÓW

(z referatu o głównych zadaniach gospodarczych)

CO ZADECYDUJE O PRZYŚPIESZENIU STOPY ŻYCIOWEJ LUDNOŚCI PRACUJĄCEJ

TAK jak nie może być mowy o szybszym podniesieniu stopy życiowej ludności bez wydatnego zwiększenia ilości artykułów rolnictwa i artykułów przemysłowych powszechnego spożycia, tak nie może być mowy o wydatnej poprawie położenia mas pracujących bez dokonania przełomu na odcinku decydującym w którym stopniu o wzroście naszego dochodu narodowego, czyli na odcinku jakościowych i ekonomiczno-finance- wych wskaźników produkcji, a przede wszystkim na odcinku obniżenia jej kosztów własnych.

Wynika z tego że podstawowymi zadaniami gospodarczymi na lata 1954—1955 będą:

1. Osiągnięcie wzrostu produkcji rolniczej i okazanie w tym celu rolnictwu znacznej pomocy produkcyjnej;
2. Osiągnięcie wydatnego wzrostu produkcji przemysłowej artykułów szerokiego spożycia ze specjalnym uwzględnieniem ich jakości i rozszerzenia asortymentu;
3. Dalsze kontynuowanie rozwoju „podstawy podstaw”, głównego motoru całej gospodarki narodowej — przemysłu środków wytwórczości, ze specjalnym uwzględnieniem szerokiego rozwoju krajowej bazy surowcowej;
4. Zapewnienie sprawnego i odpowiedniego wzrostu produkcji rolnej i przemysłowej, funkcjonowania transportu, a w szczególności kolejnictwa;
5. Osiągnięcie lepszego wykorzystania posiadanej przez nas techniki i poczynienie dalszego poważnego kroku naprzód w dziedzinie postępu technicznego;
6. Osiągnięcie dalszego wzrostu wydajności pracy na bazie nowej techniki i lepszej organizacji pracy oraz uporządkowanie spraw związanych z zatrudnieniem, ze specjalnym uwzględnieniem zapotrzebowania rolnictwa na siłę roboczą;
7. Osiągnięcie przełomu na odcinku obniżki kosztów własnych ze specjalnym uwzględnieniem spraw uporządkowania i ulepszenia zapotrzebowania materiałowego i zużycia materiałów.

I wreszcie osiągnięcie na tej podstawie poprawy położenia mas pracujących poprzez odpowiedni ilościowy i jakościowy rozwój obrotu towarowego, rozwój budownictwa mieszkaniowego i komunalnego i rozwój urządzeń socjalnych i kulturalnych.

Takie są główne zadania gospodarcze na lata 1954—1955.



W roku 1953 globalna produkcja przemysłu wytwarzającego przedmioty spożycia wzrosła o 99 proc. w porównaniu z rokiem 1949. Jednakże zadania planu 6-letniego w zakresie wielu podstawowych artykułów powszechnego spożycia nie zostały w pełni wykonane.

Produkcja wielu artykułów powszechnego spożycia wyraźnie nie nadąża za stałym wzrostem zapotrzebowania ludności. Poza tym jakość, wąski asortyment wyrobów, nieestetyczne wykończenie, złe opakowanie, niedostosowanie do gustów konsumenta jest często przedmiotem słusznych i usprawiedliwionych skarg ludności. W wielu ogniwach naszego przemysłu i naszego handlu zakorzeniły się złe zwyczaje, polegające na nieliczeniu się z życzeniami ludności i na zakładaniu, że można nie dbać o polepszenie jakości i wzbogacenie asortymentu, bo klient i tak wszystko kupi. Nie podobna realizować zadania podniesienia stopy życiowej mas pracujących bez usunięcia tych poważnych bolączek, bez usunięcia nieodpowiedzialnego i pogardliwego stosunku do potrzeb ludności pracującej.

Dlatego nasz Zjazd, stawiając jako naczelne zadanie podniesienie stopy życiowej mas pracujących, winien postawić konkretne i sprecyzowane żądania pod adresem poszczególnych gałęzi przemysłu w celu uzyskania znacznego wzrostu ilościowego i zasadniczej poprawy jakości artykułów przemysłowych szerokiego spożycia.



OKRES planu 6-letniego był okresem potężnego wzrostu ruchu racjonalizatorskiego. W tysiącach zgłaszanych projektów wyraża się socjalistyczny stosunek naszej klasy robotniczej do państwa ludowego.

W ostatnim roku planu 3-letniego, w 1949 r. zgłoszono jedynie 15,5 tys. projektów racjonalizatorskich, których realizacja dała około 200 milionów zł oszczędności. Po 4 latach, w 1953 roku, zgłoszono już 210 tysięcy wniosków, których realizacja da w sumie prawie 1,5 miliarda zł oszczędności.

W obliczu tego wielkiego rozmachu ruchu racjonalizatorskiego musimy wydać walkę częstym jeszcze faktom, kiedy wnioski racjonalizatorskie długi okres leżą bez rozpatrzenia, musimy wzmocnić opiekę nad racjonalizatorami ze strony związków zawodowych, Naczelnej Organizacji Technicznej i ze strony administracji. Musimy położyć nacisk na propagowanie i rozwój postępowej formy pracy racjonalizatorskiej, a mianowicie zespołowych brygad racjonalizatorskich.

Możliwości płynące z wprowadzenia do przemysłu nowej techniki i rozwoju szerokiego ruchu racjonalizatorskiego nie są jednak w sposób dostateczny wykorzystane.

Należy stwierdzić także, że zbyt słaba w zakresie szerzenia postępu technicznego jest współpraca pomiędzy pracownikami nauki i przemysłu.

W okresie lat 1954—1955 musimy zrobić zdecydowany krok naprzód w zakresie postępu technicznego, nauczyć się lepiej wykorzystywać nowoczesną technikę.

O WZROST WYDAJNOŚCI PRACY

PRZEDŁOŻONY projekt uchwały w sprawie głównych zadań gospodarczych na lata 1954—1955 stawia jako zadanie osiągnięcie wzrostu wydajności pracy w r. 1955 w porównaniu z r. 1953 w przemyśle o około 15 proc., w budownictwie o około 16 proc., w transporcie kolejowym o około 8 proc., w PGR-ach o około 20 proc. Są to zadania całkowicie realne wobec osiągniętego technicznego uzbrojenia naszej gospodarki narodowej, poprawy organizacji pracy oraz wzrostu kwalifikacji kadr.

Osiągnięcie takiego wzrostu wydajności pracy jest absolutnie konieczne, jeżeli chcemy osiągnąć postawione zadania w zakresie podniesienia stopy życiowej ludności.

Nie możemy absolutnie uspokajać się dotychczas osiągniętymi rezultatami w zakresie podniesienia wydajności pracy.

W wielu dziedzinach gospodarki narodowej wydajność pracy jest u nas jeszcze znacznie niższa niż w Związku Radzieckim i w niektórych krajach demokracji ludowej.

Przy osiąganiu wzrostu wydajności pracy należy kategorycznie zwalczać nadużywanie godzin nadliczbowych, należy w przemyśle o ruchu ciągłym stosować szerzej system podmian i dążyć ze wszelkich miar z jednej strony do normalizacji dnia roboczego, z drugiej strony w pełni wykorzystywać w sposób produkcyjny ustawowy czas pracy.

Podstawową dźwignią wzrostu wydajności pracy jest socjalistyczne współzawodnictwo. Od czasu kiedy pierwszy polski przodownik pracy, Wincenty Pstrowski, rzucił w masy wezwanie do podjęcia współzawodnictwa,

ruch ten objął miliony pracujących i nabrał wielkiego rozmachu.

W roku 1953, a zwłaszcza w okresie przed naszym Zjazdem, wysoko podniosła się w górę fala współzawodnictwa, rodziły się tysiące inicjatyw i powstawały nowe formy współzawodnictwa. Poważnym wkładem w wielkie dzieło współzawodnictwa są takie formy i metody, jak zainicjowane przez towarzysza Morawskiego współzawodnictwo pod hasłem „Ani jednej osoby w mojej brigadzie nie wykonującej normy”, walka o likwidację braków, zainicjowana przez towarzysza Saja, współzawodnictwo w budownictwie pod hasłem „Ja nie zmarnuję ani jednej cegły”, piony bezbrakowe w przemyśle włókienniczym, nowa forma współzawodnictwa łańcuchowego obejmująca robotników powiązanych ze sobą poszczególnymi etapami cyklu produkcyjnego, zainicjowana w górnictwie przez towarzysza Blauta itd.

Szeroko rozwijają się przejęte od stachanowców radzieckich metody współzawodnictwa, jak np. ruch szybkościowego skrawania i stosowania noża Kolesowa.

Naszym zadaniem jest pobudzać i organizować tę wielką inicjatywę mas pracujących. Naszym zadaniem jest przełamać słabość w kierowaniu ruchem współzawodnictwa, słabość polegającą na zbyt powolnym i ograniczonym upowszechnianiu przodujących metod pracy.

Jeżeli potrafimy tę słabość przełamać i pokierować jak należy szerokim ruchem socjalistycznego współzawodnictwa, to osiągniemy i przekroczymy zadania w zakresie wzrostu wydajności pracy, co jest koniecznym warunkiem osiągnięcia szybkiego podniesienia stopy życiowej mas pracujących.

O OBNIŻKĘ KOSZTÓW WŁASNYCH

WARUNKIEM rozwoju gospodarki socjalistycznej jest stała, systematyczna obniżka kosztów własnych produkcji i obrotu. Rozmiary osiąganych w związku ze zniżką kosztów własnych oszczędności mają podstawowe znaczenie zarówno dla tempa wzrostu dochodu narodowego, jak i dla możliwości inwestowania; jak również dla rozmiarów zaspokajania bieżących potrzeb społeczeństwa.

Z tytułu obniżki kosztów własnych, którą powinny zrealizować przedsiębiorstwa socjalistyczne w okresie 1954—1955 łączna kwota oszczędności wyniesie z górą 20 miliardów złotych.

Zastanówmy się jakie znaczenie posiada osiągnięcie tej kwoty oszczędności z punktu widzenia uzyskania szybszego podniesienia stopy życiowej mas pracujących.

Wiemy, że postawione jest zadanie podwyżki realnych płac robotników i pracowników umysłowych oraz dochodów pracujących chłopów o 15—20 proc. w ciągu 2 lat. Aby to zadanie zrealizować niezbędne jest z jednej strony osiągnięcie odpowiedniego wzrostu masy towarowej, z drugiej strony zgromadzenie przez państwo poważnych środków finansowych. Środki te nie zostaną zgromadzone, o ile postawione zadania obniżki kosztów własnych nie będą zrealizowane. Obniżka kosztów własnych w gospodarce socjalistycznej jest zasadniczym źródłem

wzrostu dochodów naszych przedsiębiorstw, źródłem, z którego budżet państwa czerpie środki finansowe niezbędne dla realizacji zadań nakreślonych przez partię i rząd. Bez osiągnięcia obniżki kosztów własnych nie może nastąpić założony w planie wzrost dochodu narodowego, nie mogą być dokonywane obniżki cen, zmiany w płacach, poprawa w dochodach chłopów pracujących. Bez obniżki kosztów własnych niemożliwe jest zrealizowanie podniesienia stopy życiowej mas pracujących.

Mamy w latach 1954—1955, jak już było powiedziane, osiągnąć z tytułu zniżki kosztów własnych oszczędność, która łącznie wyniesie ponad 20 miliardów złotych. Kwota ta stanowi ponad 12 proc. funduszu płac, który w tym okresie zostanie wypłacony w gospodarce socjalistycznej.

Już samo zestawienie tych liczb świadczy o olbrzymim znaczeniu, jakie dla zadania podniesienia stopy życiowej posiada ustalone w projekcie uchwały, obniżenie kosztów własnych.

Dla każdego winno być jasne, że każda złotówka nie dodana do budżetu ze względu na nieobniżenie we właściwym rozmiarze kosztów własnych, zniża realne dochody ludności pracującej. Kto więc nie walczy należyście o obniżkę kosztów własnych, ten faktycznie przeciwdziała podniesieniu stopy życiowej mas pracujących.

Nasze przedsiębiorstwa socjalistyczne mają pod tym względem wiele grzechów w przeszłości. Grzechy te wynikały z faktu, że sprawa jakościowych i ekonomiczno-finansowych wskaźników produkcji nie stała w centrum uwagi naszych przedsiębiorstw. Ten stan rzeczy nie może być więcej tolerowany.

Walka o pełne wykonanie planu w zakresie zniżki kosztów własnych musi prowadzić do likwidacji wszelkiego rodzaju przerostów w zatrudnieniu, do usprawnienia zaopatrzenia materiałowo-technicznego, do pełnego opracowania i wprowadzenia progresywnych norm zużycia materiałów, do ustalenia ścisłej ewidencji rozchodu materiałów i kontroli ich zużycia, do oszczędności w zakre-

sie surowców i stosowania surowców zastępczych, do likwidacji nadmiernych remanentów w produkcji i obrocie towarowym.

Wzrost wydajności pracy, dokonanie przełomu w usprawnieniu zaopatrzenia materiałowo-technicznego — to podstawowe dźwignie osiągnięcia zniżki kosztów własnych.

Nasz obecny Zjazd, który jako podstawowy cel stawia podniesienie stopy życiowej mas pracujących, postawi niewątpliwie przed całą gospodarką narodową zadanie pełnego wykonywania planu zniżki kosztów własnych, jako żelaznego prawa, którego nikomu i nigdy nie wolno łamać.

WIKTOR KŁOSIEWICZ

PRZEWODNICZĄCY CRZZ

(Przemówienie na II Zjeździe PZPR)

POD KIEROWNICTWEM PARTII — W NAJŚCIŚLEJSZEJ WIĘZI Z MASAMI

DOKONUJEMY dziś na naszym Zjeździe oceny poważnego pięcioletniego etapu rozwojowego, jaki naród polski przeżył pod kierownictwem naszej partii, aby na gruncie przełomowych osiągnięć i zdobytych doświadczeń nakreślić dalszą drogę prowadzącą do zwycięstwa socjalizmu w Polsce.

Lud pracujący, ofiarną pracą we wszystkich dziedzinach gospodarki narodowej wcielił w życie wskazania partii — kierowniczki narodu w walce o pokój, o siłę Ojczyzny, o szczęście człowieka. Klasa robotnicza, miliony masy pracujące, czynem okazują swe pełne poparcie dla programu i polityki partii, albowiem polityka ta odpowiada najbardziej żywotnym interesom człowieka pracy.

Dziś, kiedy Zjazd nasz rozwija realny program szybkiego podniesienia stopy życiowej ludzi pracy, stawiając w szczególności zadanie zwiększenia produkcji rolnej oraz zwiększenia ilości i poprawy jakości artykułów masowego spożycia, jeszcze głębiej ugruntowuje się w świadomości milionowych mas przeświadczenie o słuszności polityki partii, o zgodności celów partii i państwa ludowego z interesami osobistymi każdego człowieka pracy.

Chciałbym zatrzymać się nad zagadnieniami pracy najpoważniejszej transmisji partii, jaką są związki zawodowe, najbardziej masowa, powszechna organizacja klasy robotniczej wychowująca masy pracujące w duchu wskazań naszej partii.

W okresie dzielącym nas od chwili zjednoczenia polskiego ruchu robotniczego, polski ruch zawodowy — prowadząc nieprzejechaną walkę z nosicielami wrogich WRN-owskich tendencji i przewyciężając pozostałości socjal-demokratyzmu i trade-unionizmu — okrzepł ideologicznie i organizacyjnie.

W ciągu tego okresu, dzięki ugruntowaniu w ruchu zawodowym kierowniczej roli partii i decydującego wpływu jej ideologii na całą działalność związkową, związki zawodowe w coraz szerszym zakresie wypełniały swoją rolę szkoły socjalistycznego wychowania mas i organizatora socjalistycznego współzawodnictwa pracy.

Ruch socjalistycznego współzawodnictwa zapoczątkowany na skalę masową Czynem Produkcyjnym dla uczczenia Zjazdu Zjednoczeniowego Partii, ruch, którego wspaniałą manifestacją jest obecny Czyn Zjazdowy stanowi dziś potężną dźwignię realizacji naszych planów gospodarczych w interesie podnoszenia dobrobytu i kultury narodu.

W toku rozwijania współzawodnictwa socjalistycznego związki zawodowe stopniowo przewyciężały żywiołowość tego ruchu, coraz ściślej wiązały go z walką o wykonywanie i przekraczanie planów produkcyjnych, o wzrost wydajności pracy, o obniżkę kosztów własnych, dążąc do pokonania akcyjności we współzawodnictwie poprzez długofalowe zobowiązania socjalistyczne.

Świadectwem nieustannego postępu w ruchu współzawodnictwa jest coraz szersze upowszechnianie produkcyjnych metod pracy radzieckich i polskich nowatorów, jest bogactwo nowych, cennych inicjatyw robotniczych, szczególnie licznych na przestrzeni ubiegłego roku i w obecnym okresie przedzjazdowym, że wymienię tu tylko takie nazwiska jak Wiktora Saja i Franciszka Klaji, we włóknie Wandy Sygdziały i Mariana Morawskiego. Jana Kuli z huty „Baildon”, Konstantego Omszańskiego z FSO, Henryka Paczkowskiego z Dworów i setek innych, które wyrosły ostatnio obok nazwisk takich bohaterów pracy socjalistycznej jak Szczepan Błaut, Mieczysław Soldek i inni.

Wyrazem twórczej inicjatywy robotników, techników i inżynierów jest masowy rozwój racjonalizacji i wynalazczości robotniczej. O ile w 1948 roku zgłoszono w naszym przemyśle 6.000 usprawnień i wynalazków, to w 1953 roku liczba ta wzrosła 35-krotnie — do 210 tysięcy wniosków racjonalizatorskich.

Współzawodnictwo staje się w coraz większym stopniu podstawową metodą budownictwa socjalistycznego, wyzwała ono wśród pracowników wszystkich dziedzin gospodarki narodowej inicjatywę osobistą, wynalazczość, talenty organizatorskie, patriotyczny entuzjazm dla wielkiego dzieła socjalistycznej przebudowy Polski, rodzi nową świadomość i nowych ludzi, bezgranicznie oddanych swojej Ojczyźnie. Z roku na rok rośnie liczba ro-

botników pracujących przodującymi metodami, które pozwalają pełniej wykorzystywać możliwości i rezerwy tkwiące w nowych urządzeniach, w mechanizacji, w nowej technice.

W kierowaniu ruchem współzawodnictwa nie potrafiliśmy jednak uniknąć szeregu błędów i biurokratycznych obciążeń wypaczających istotę tego ruchu, na które słusznie wskazał nam towarzysz Bierut w referacie sprawozdawczym.

Działalność związków w dziedzinie organizowania współzawodnictwa obciążona jest w poważnym jeszcze stopniu formalizmem, dążeniem do uzyskania papierkowych, cyfrowych wyników, przy równoczesnym zaniedbaniu realnego poziomu ruchu, nastrojów, inicjatywy załóg, woli i gotowości do walki o przekroczenie zadań planowych, o wzrost wydajności pracy, oszczędność i wyższą jakość produkcji.

Słabością naszą jest wciąż jeszcze jednostronna pośpiech za efektywnymi rekordami, przy zaniedbaniu zasadniczej sprawy we współzawodnictwie, jaką jest troska o podstawową masę przodujących robotników i o podciąganie do ich poziomu pozostałej załogi.

Zarówno związki zawodowe jak i administracja gospodarcza wyraźnie nie nadążają za twórczą inicjatywą mas. Poważnym hamulcem w rozwoju współzawodnictwa jest bierność administracji w zakresie zaopatrzenia materiałowego, braki w organizacji pracy, niedocenywanie mechanizacji i postępu technicznego. Typowym przykładem tego jest sytuacja w górnictwie, gdzie pełna poświęcenia i ofiarności bohaterska praca górnika natrafia często na poważne przeszkody i trudności wskutek nieudolnej organizacji pracy, braku należytej ilości wózków, urządzeń i mechanizmów oraz częstej jeszcze obojętności na te sprawy ze strony administracji. Zresztą węgiel nie jest tu czymś wyjątkowym. Bierność wielu ogniw administracji i słabe zainteresowanie związków zawodowych w przemyśle metalowym utrudnia szerokie upowszechnienie takich usprawnień, jak np. nóż Kolesowa.

Administracja gospodarcza nie nadąża za dynamiką rozwojową ruchu racjonalizatorskiego, o czym świadczy fakt, że w roku ubiegłym liczba zaległych projektów nie wprowadzonych w życie przekroczyła 20,5%, przy czym najgorzej przedstawia się sytuacja w przemyśle maszynowym, gdzie liczba zaległych projektów wynosi 20.213.

W naszej pracy nad rozwojem współzawodnictwa zbyt mało uwagi poświęcamy sprawie jakości i oszczędności, która jest dziś jednym z kluczowych problemów naszej gospodarki narodowej. Wiele jest jeszcze u nas na każdym kroku bezdusznego marnotrawstwa. Weźmy np. budownictwo — ważne dla dalszego uprzemysłowienia kraju i dla poprawy warunków życiowych ludności. Jak wygląda sprawa oszczędności materiałów budowlanych na budowach? Marnują się tam ogromne ilości cegły, cementu, wapna, drzewa itp. Oto dla przykładu — na budowie osiedla Ochota w Warszawie, przy budowie jednego tylko bloku nr 56 zużyto o 206 000 sztuk cegieł więcej niż przewidują normy zużycia. Zlikwidowanie tego marnotrawstwa w całym budownictwie na terenie Warszawy dałoby możliwości wybudowania z zaoszczędzonych materiałów dodatkowo 4 000 izb mieszkalnych.

Pokażmy te rezerwy robotnikom na każdej budowie i w każdym zakładzie. Zamiast posługiwać się ogólnikowymi rozważaniami lub wręcz fałszywymi hasłami w rodzaju transparentów z napisem: „Kto nie pracuje przodującymi metodami — ten jest wrogiem Polski Lud-

wej“ — jak to miało miejsce niedawno na budowach na Grochowie — rozbudzajmy w robotnikach zainteresowanie sprawą oszczędności przez wskazywanie na konkretne korzyści, jakie wynikają stąd dla nich i dla całej gospodarki narodowej.

Centralnym zadaniem w dziedzinie współzawodnictwa socjalistycznego jest bardziej uporczywe i masowe upowszechnianie przodujących metod pracy, zapewniające poważny wzrost wydajności pracy w drodze coraz lepszego wykorzystania techniki, coraz sprawniejszej organizacji pracy, coraz pełniejszego wykorzystania rezerw wzrostu produkcji, oszczędności, obniżki kosztów własnych. Organizacje partyjne, związki zawodowe i organa administracji powinny podtrzymywać i rozwijać w sposób zorganizowany każdą nową i twórczą inicjatywę, tak aby mogła ona być stosowana przez coraz większą masę robotników nie tylko w danej fabryce ale we wszystkich zakładach.

Powinniśmy wydać stanowczą walkę skostnieniu i biurokratyzmowi, które tak często hamują jeszcze nowatorstwo i racjonalizację, które przez niechęć do wprowadzania w życie usprawnień i wynalazków, przez tępy konserwatyzm, dławią inicjatywę przodujących ludzi.

Realizując podstawową zasadę współzawodnictwa socjalistycznego, braterską pomoc dla pozostających w tyle ze strony przodujących, w celu osiągnięcia ogólnego postępu, organizacje partyjne i związki zawodowe nie mogą ograniczać się do popularyzacji tylko najwybitniejszych przodowników i racjonalizatorów i ich osiągnięć, lecz główną swą uwagę powinny skupić na podstawowej masie przodujących robotników, którzy stale i systematycznie przekraczają średnie normy w danym zakładzie pracy i podciągać do ich poziomu ogół robotników.

Organizacje partyjne, związki zawodowe i organa administracji gospodarczej powinny stwarzać jak najbardziej sprzyjające warunki dla rzeczywistego udziału we współzawodnictwie socjalistycznym całej masy robotników, zapewniać niezbędne zaopatrzenie materiałowe i sprawną organizację pracy, przestrzegać ściśle zasady wynagrodzenia według ilości i jakości pracy, stwarzać bodźce materialne, zachęcające do najwyższej aktywności produkcyjnej, otaczać troskliwą opieką całą masę przodowników pracy, dbać o stałą poprawę warunków pracy i bytu codziennego robotników i pracowników.

Skupiając swą główną uwagę na rozwijaniu produkcyjnej aktywności mas, związki zawodowe nie potrafiły powiązać tej słusznej walki z równocześnie stałą troską o poprawę bytu, warunków pracy i życia codziennego robotników i pracowników, o przestrzeganie ustawodawstwa pracy, o poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, o należyte wykorzystanie środków, przeznaczonych na potrzeby socjalno-bytowe. Wprawdzie zakres zainteresowania związków zawodowych tymi sprawami uległ — zwłaszcza ostatnio — wyraźnemu rozszerzeniu, ale w praktyce dopuszczono do poważnych zaniedbań, do lekceważenia spraw bytowo-socjalnych i bolączek załóg.

Wiele instancji związkowych i rad zakładowych odnosiło się do potrzeb i bolączek robotników i pracowników z bezduszną obojętnością, nie reagowało w porę na uzasadnione skargi i głosy krytyki, tolerowało fakty naruszania obowiązującego ustawodawstwa, nie broniło interesów pracujących przed biurokratycznymi wypaczeniami ze strony niektórych organów administracji gospodarczej.

Mimo że po IX Plenum KC PZPR zarysowuje się coraz wyraźniej zwrot w pracy związków zawodowych w stronę troski o potrzeby załóg, nie potrafiliśmy jeszcze rozwiązać szeregu problemów związanych z codziennym bytem robotników. Tak np. mimo, że już od dwóch lat robotnicy w czasie dyskusji na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych sygnalizują nam o brakach w zaopatrzeniu w odzież ochronną i o pogarszającej się jej jakości, nie potrafiliśmy sprawy tej doprowadzić do końca. Źródłem trudności są tutaj przestarzałe przepisy, uniemożliwiające poszczególnym resortom samodzielne ustalanie norm odzieży ochronnej stosownie do potrzeb produkcji i poszczególnych stanowisk pracy oraz stale pogarszająca się jakość odzieży ochronnej. Rosnące stale sumy na ten cel w budżecie nie znajdują pokrycia w produkcji odzieżowej.

Palącym problemem jest poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Państwo asygnuje corocznie na te cele poważne sumy, które od roku 1951 wzrosły z 924 milionów do 1 miliarda 934 milionów zł, mimo to ze strony administracji nie widać dostatecznej troski o poprawę warunków pracy, nie wykorzystuje się funduszy na inwestycje bezpieczeństwa i higieny pracy, nie dba się o zakup urządzeń ochronnych itp. Nawet wydanie przez Prezydium Rządu jeszcze w sierpniu ubiegłego roku specjalnej uchwały, zobowiązującej resorty do zwiększenia troski o stan bezpieczeństwa i higieny pracy nie zmobilizowało dostatecznie niektórych ministerstw. Tak było między innymi w Ministerstwie Hutnictwa, gdzie dopiero pod naciskiem związków zawodowych zwołano w ubiegłym miesiącu kolegium dla ustalenia zadań wynikających z uchwały Rządu. A przecież stan bezpieczeństwa i higieny pracy w hutnictwie jest w wysokim stopniu niezadowalający. W Ministerstwie Kolei dotychczas nie wydano żadnych zarządzeń w celu realizacji tej uchwały Rządu.

Ważny inny poważny problem — sprawę dojazdu ludzi do pracy. Są u nas niektóre rejony przemysłowe jak np. rejon Bielska, lub Ostrowca czy Starachowic i innych, gdzie od szeregu lat powtarzają się na zebraniach sprawozdawczo-wyborczych uzasadnione skargi robotników na poważne utrudnienia komunikacyjne. Pociągi chodzą nieoświetlone i nieopalone, składy wagonów są niewystarczające, ludzie jeżdżą na stopniach i na zde-rzakach, czekają godzinami na niedogodne połączenia, rozgoryczeni interweniują do wszystkich możliwych instancji, a sprawy nie tylko nie ulegają zasadniczej poprawie, lecz w okresie ostatnich mrozów uległy pogorszeniu wskutek zmniejszenia składów pociągów. Niewątpliwie Ministerstwo Kolei ma poważne trudności z taborem, ale nie może usprawiedliwić faktu, że do dziś kursują u nas pociągi-widma. Ten stan powoduje wzrost wypadków zachorowań, sprzyja chuligaństwu, jest źródłem słusznego niezadowolenia.

Bierność Ministerstwa Gospodarki Komunalnej i Ministerstwa Transportu w sprawie należytego zorganizowania transportu podmiejskiego i miejskiego powoduje, że w wielu regionach poważna część autobusów stoi w zajezdniach z powodu braku części lub ogumienia, a robotnicy muszą chodzić pieszo po kilkanaście kilometrów, jak to się dzieje np. w rejonie Bielska.

Wszyscy wiemy jak wielkie sumy łoży państwo na poprawę lecznictwa dla ludzi pracy i jak poważne mamy w tej dziedzinie osiągnięcia. Tym bardziej jaskrawo występuje w tych warunkach fakt, że Ministerstwo Zdrowia nie potrafiło dotychczas znaleźć rozwiązania dla nie-

zwykle trudnych i anty-sanitarnych warunków lokality dla lecznictwa otwartego w Warszawie i Łodzi oraz dla ciągle jeszcze niedostatecznego — mimo pewnej poprawy w ostatnim okresie — stanu lecznictwa profilaktycznego w zakładach pracy, poważnie odbiegające w realizacji od ustalonych z nami planów.

Poważne są nakłady państwa na budownictwo społeczne lecz często wskutek zaniedbań ze strony administracji oraz braku kontroli ze strony ogniw związkowych plany budownictwa są skandalicznie wykonywane zarówno pod względem jakościowym jak i ilościowym. Tak np. ZOR w roku ubiegłym wykonał zaledwie 46,8% planu w zakresie budowy żłobków oraz 52,3% w zakresie budowy przedszkoli — przy bardzo złej jakości wykonanych obiektów.

Jednym z najbardziej zaniedbanych odcinków w pracy związkowej jest działalność wśród setek tysięcy robotników mieszkających na wsi oraz robotników rolnych. Wielka część tych robotników pozostaje poza przynależnością związkową. Związki zawodowe nie potrafiły dotychczas wykorzystać tego znacznego oddziału klasy robotniczej dla pracy politycznej na wsi, dla umacniania sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Związki zawodowe otrzymały obecnie nowy oręż dla podniesienia na wyższy poziom swojej pracy wśród załóg robotniczych dla osiągnięcia poprawy bytu załóg, dla wszechstronnego rozwoju współzawodnictwa, dla pokonania wielu bolączek i zaniedbań — w postaci zakładowych umów zbiorowych.

Zakładowe umowy zbiorowe pozwolą w każdym z zakładów z oddzielną, w oparciu o plan państwowy, przy najszerszym wykorzystaniu inicjatywy i krytyki ze strony załóg, na podjęcie konkretnych środków, które zapewnią wykonanie i przekroczenie zadań produkcyjnych, wzrost wydajności pracy, polepszenie warunków ochrony pracy oraz warunków zdrowotnych, socjalnych i mieszkaniowych, rozwój życia kulturalno-oświatowego, kultury fizycznej i sportu.

Zakładowe umowy zbiorowe, które w roku 1954 obejmą szereg kluczowych zakładów, a w roku przyszłym znaczną większość zakładów produkcyjnych, powinny stać się osią całej pracy związków zawodowych.

Skuteczne przezwyciężenie naszych dotychczasowych słabości i podniesienie aktywności związków zawodowych wymaga od nas przeniesienia punktu ciężkości pracy związkowej do zakładów pracy, przezwyciężenia biurokratycznych metod kierownictwa, wymaga ściślejszego powiązania się na codzień naszych instancji z załogami, otoczenia się szerokim aktywnym społecznym.

Ażby praca nasza mogła przynieść takie rezultaty, jakich oczekuje od nas partia, konieczne jest wzmocnienie kierownictwa partii pracą związków zawodowych, konieczne jest większe uaktywnienie członków partii w pracy związkowej i czynny udział z ich strony w życiu związkowym, traktowany jako ważne zadanie partyjne.

Jak wiele jest jeszcze w tej dziedzinie do zrobienia, jak poważne jest jeszcze niekiedy oderwanie organizacji partyjnych od pracy związkowej, może świadczyć nieodrodniony bynajmniej przykład Fabryki Motocykli w Warszawie, gdzie na 1 040 związkowców zaledwie 40 członków partii faktycznie należy do związku i wywiązuje się z obowiązków związkowych. 80% organizacji partyjnej w tym zakładzie pozostaje poza związkami zawodowymi. Niewiele lepiej jest w Zakładach 1 Maja w Pruszkowie, gdzie ponad 60% członków partii nie należy do związków zawodowych, a spośród należących

wielu zalega od kilku lat z opłacaniem składek członkowskich.

Wielkie zadania, jakie stawia przed nami II Zjazd partii, mogą być pomyślnie rozwiązane tylko w oparciu o twórcze siły, aktywność i inicjatywę mas, w oparciu o milionowy aktyw związkowy, stanowiący potężną rezerwę partii.

Związki zawodowe mają wszelkie warunki aby zada-

nia swe wykonać. Mamy ofiarną klasę robotniczą i szczerze oddany aktyw związkowy. Korzystamy coraz szerzej z doświadczeń radzieckich związków zawodowych. Pod kierownictwem naszej partii — Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, w najściślejszej więzi z masami pracującymi będziemy nieugięcie wcielać w życie zadania nakreślone w referacie towarzysza Bieruta, zadania zbudowania Polski socjalistycznej.

STANISŁAW KOWALCZYK

Sekretarz CRZZ

Budżet Zrzeszenia Związków Zawodowych na rok 1954

BUDŻET Zrzeszenia Związków Zawodowych stanowi podstawowe źródło finansowania różnorodnej i wielokierunkowej działalności związkowej. Z wytycznych IX Plenum i II Zjazdu PZPR wypływają dla instancji związkowych bardzo ważne zadania określające dalszy wzrost działalności kulturalno - oświatowej, upowszechnienie wychowania fizycznego i sportu, rozszerzenie i pogłębienie socjalistycznego współzawodnictwa pracy i ruchu racjonalizatorskiego, podniesienie poziomu bezpieczeństwa i ochrony pracy, pogłębienie troski o sprawy bytowe i socjalne ludzi pracy.

Wzrost tych zadań znalazł też wyraz w strukturze budżetu. Zostały uwzględnione głosy i wnioski z dyskusji rad zakładowych i na krajowych zjazdach w sprawie zwiększenia związkowych nakładów finansowych na domy kultury i świetlice, na stadiony i boiska, na finansowanie pracy związkowej w dziedzinie współzawodnictwa i racjonalizacji, w dziedzinie ochrony pracy, bytowo - socjalnej, szkoleniowej i organizacyjnej.

Budżet zakłada bowiem w porównaniu z rokiem 1953 średni wzrost wydatków związków zawodowych o 12%, w tym wzrost wydatków na działalność związkową o 24%, przy równoczesnym obniżeniu o 6,6% kosztów utrzymania instancji związkowych.

Tak poważny wzrost wydatków na działalność związkową może być osiągnięty przy jednoczesnym podwyższeniu wpływów ze składek członkowskich oraz z imprez kulturalnych i sportowych, a także — znacznym obniżeniu kosztów utrzymania instancji związkowych. Z całego budżetu 72% przeznaczane jest na usługi socjalne i kulturalne dla członków związków zawodowych, na wydatki związane z rozwijaniem współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, popularyzację ochrony pracy, sportu itp. Pozostałe 28% stanowią koszty utrzymania aparatu związków zawodowych. Taki układ budżetu wydatków związków zawodowych na rok 1954 jest niewątpliwym osiągnięciem, jeżeli się weźmie pod uwagę, że w roku 1950 koszty utrzymania instancji związkowych pochłaniały około 40%, w roku 1951 — około 47%, w roku

1952 — 38%, w roku 1953 — około 33,3% budżetu ogólnego.

Koszty utrzymania instancji związkowych zmniejszają się dzięki stosowaniu przez związki systemu oszczędności. System oszczędności — to nie krótkotrwała kampania lecz jedno z podstawowych zadań stawianych przez partię, które powinno też być w całej rozciągłości respektowane przez związki. Oznacza to konieczność prawdziwie gospodarskiej oszczędności w stosunku do własności socjalistycznej, rozsądne i racjonalne wykorzystanie społecznych środków, odpowiadające najistotniejszym interesom najszerszych mas pracujących.

W świetle tych cyfr widzimy całkowitą słuszość — stosowanej przez związki zawodowe na przestrzeni ostatnich czterech lat — polityki oszczędzania wydatków administracyjnych i ograniczania aparatu etatowego, dzięki temu bowiem uzyskano dodatkowe środki na usługi dla członków związków zawodowych.

Omawiając poszczególne działy budżetowe, stwierdzić należy, że w dziedzinie kulturalno - oświatowej rok 1953 zaznaczył się jako okres poważnej reorganizacji placówek kulturalnych. W roku tym bowiem — poprzez reorganizację powiatowych domów kultury i utworzenie sieci zakładowych domów kultury przy kluczowych zakładach pracy — stworzono warunki dla szerokiego rozwoju działalności kulturalno - oświatowej wśród załóg robotniczych. Przeprowadzono reorganizację central księgozbiorów ruchomych i zwiększono liczbę bibliotek stałych. Pozwoliło to na bardziej celowe wykorzystanie książek będących w posiadaniu związków zawodowych i zarazem zbliżyło książkę do czytelnika. W roku 1954 związki zawodowe utrzymują ten kierunek działalności poprzez zorganizowanie dalszych 26 zakładowych domów kultury i 23 klubów fabrycznych, objęcie finansowaniem dalszych 1100 świetlic zakładowych i 250 świetlic w domach młodego robotnika. Budżet na kulturę i oświatę zabezpiecza rozwój działalności oświatowej, artystycznej i propagandowej w placówkach kulturalno - oświatowych, rozwój wyrażający się we wzroście ilości zespołów artystycznych i oświatowych o ponad 2 500, oraz we wzroście ilości odczytów, wystaw gazetek ściennych i imprez artystycznych. Budżet zakłada również dalsze rozwinięcie organizacji

wypoczynku świątecznego dla świata pracy, zabezpieczając sfinansowanie 495 imprez tego typu, w miejsce 272 imprez w roku 1953. Zabezpieczono również w szerszym niż w roku ubiegłym zakresie, zakup książek do bibliotek zakładowych i central księgozbiorów ruchomych, zaopatrzenie zespołów artystycznych w repertuar i instrumenty muzyczne. Zapewniono dalszy rozwój działalności 10 wojewódzkich domów kultury w związku z eliminacjami wojewódzkimi w konkursach organizowanych dla uczczenia 10-lecia Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

W dziale budżetu „Wychowanie fizyczne i sport” zabezpieczono sumy potrzebne na pokrycie kosztów ogólnopolskiej spartakiady organizowanej z okazji 10-lecia PRL. Poczyna ta, nie występująca w budżecie 1953 r., wpłynęła na wzrost budżetu sportu związkowego w 1954 r. o około 16%. Pozostały wzrost o około 38% wynika z konieczności materialnego zabezpieczenia wykonania zadań związkowych zrzeszeń sportowych w dziedzinie umasowienia kultury fizycznej wśród członków związków zawodowych. W zadaniach tych planuje się wzrost liczby członków zrzeszeń sportowych, czynnie uprawiających sport o 32% w stosunku do roku 1953, to jest osiągnięcie ponad 600 000 członków kół sportowych, wzrost ilości zdobytych odznak SPO i BSPO o 52%, wzrost liczby sklasyfikowanych zawodników o 36% oraz wzrost ilości imprez sportowych o 60% zgodnie z jednolitym kalendarzem imprez na rok 1954.

Zabezpieczeniem finansowym tych szerokich zadań sportu związkowego, wynikających z uchwały Sekretariatu CRZZ z dnia 4 września 1953 r. jest budżet związkowych zrzeszeń sportowych. Przewidziano w nim sumy na opłacenie kadry instruktorów i trenerów w kołach sportowych, na zakup sprzętu sportowego, na obozy sportowe, na utrzymanie obiektów sportowych, na szkolenie kadry w młodzieżowych szkołach sportowych i ośrodkach wyszkolenia sportowego. Przewidziano również dokonanie niezbędnych remontów obiektów sportowych w sumie o 54% większej niż w roku 1953. Wyjątkowo wysoki wzrost budżetu na sport umożliwiając dochody własne zrzeszeń sportowych z imprez sportowych, z eksploatacji obiektów i sprzętu sportowego oraz ze składek członkowskich zrzeszeń sportowych.

Zarządy główne związków i zrzeszenia sportowe, jak również komisje rewizyjne, okręgi i ORZZ muszą poświęcić więcej uwagi dyscyplinie finansowej w zrzeszeniach sportowych, okręgach i kołach. W finansowo-gospodarczej działalności zrzeszeń sportowych, okręgów, kół i obiektów sportowych w dalszym ciągu istnieją jeszcze poważne braki. Instancje związkowe odnoszą się często z karygodną pobłażliwością do finansowych przekroczeń i nadużyć, zapominając, że własność społeczna jest podstawą socjalistycznego ustroju i że walka z marnotrawcami socjalistycznej własności jest walką z przeżytkami kapitalizmu w świadomości ludzkiej. Całkowita likwidacja tych przekroczeń, nadużyć, racjonalna gospodarka wielkimi kwotami, które są w dyspozycji związków jest niezbędnym warunkiem jeszcze dalszego wzrostu różnorodnych świadczeń na rzecz najszerzych mas pracujących.

Nasze państwo ludowe świadczy wielomilionowe sumy na opiekę nad matką i dzieckiem, wczasy pracownice, inwestycje w ogrodach działkowych, dotacje dla kas zapomogowo-pożyczkowych itp. Realizując zasadnicze wskazania rządu w zakresie zwiększenia troski o sprawy bytowe ludzi pracy, związki przeznaczają w budżecie

znaczące środki na rozwój ogrodów działkowych i przyznawanie bezpłatnych wczasów dla przodowników pracy i przychodzenie z pomocą doraźną członkom związków zawodowych itp. Przewiduje się też np. nagrody we współzawodnictwie o tytuł przodującego domu młodego robotnika i hotelu robotniczego, organizowanym w celu polepszenia warunków bytowych i kulturalnych mieszkańców tych domów i hoteli.

W budżecie wzrastają też sumy przeznaczone na popularyzowanie współzawodnictwa i racjonalizatorstwa oraz organizowanie wymiany doświadczeń. Pozytywnie te są wyższe o 70% od sum wydatkowanych na te cele w roku 1953. W związku z coraz szerszym udziałem klasy robotniczej w socjalistycznym współzawodnictwie pracy oraz rozwojem nowych form współzawodnictwa — wzrastają również o 28% kredyty na nagrody dla współzawodniczących.

Rosną również nakłady związków zawodowych na ochronę pracy. Zwiększeniu ulegają sumy na organizowanie gabinetów i kąpek ochrony pracy w wojewódzkich i zakładowych domach kultury, organizację konkursów racjonalizatorskich z dziedziny BHP, nagrody dla przodujących społecznych inspektorów pracy, ratowników w górnictwie, na popularyzację zagadnień ochrony pracy.

Budżet wydatków na szkolenie związkowe obejmuje obok kwot zabezpieczających finansowo działalność trzech szkół związkowych oraz ośmiu ośrodków szkoleniowych zarządów głównych, również sumy potrzebne dla organizowania kursów dla członków rad zakładowych i przewodniczących komisji strukturalnych oraz szkolenia aktywów grup związkowych.

W budżecie przewidziano sumy na cele związane z działalnością organizacyjną związków, jak narad, odpraw, posiedzeń plenarnych i prezydiów. Przewidziano też kwoty na nagrody dla mężów zaufania, wyróżniających się w pracy organizacyjnej. Budżet zawiera kwoty niezbędne dla pokrycia wydatków organizacyjnych III Kongresu Związków Zawodowych oraz na koszty wydawnicze prasy związkowej. Zabezpieczono sumy na utrzymanie zarządów głównych, okręgowych, oddziałów, wydatki administracyjne rad zakładowych, ORZZ i zrzeszeń sportowych.

Na przestrzeni od roku 1950 obniżyliśmy etaty w instancjach związkowych o ponad 50%, uruchamiając jednocześnie w coraz szerszym zakresie aktyw społeczny działający na różnych szczeblach organizacji związkowych. Aktyw ten z dużym poświęceniem wykonuje swoje zadania, choć podkreślić należy że prezydium naszych instancji nie przywiązuje należytej wagi do konieczności dalszego zwiększania tego aktywów i wykorzystania go. Zmniejszenie etatów pozwoliło na bardziej prawidłowy układ budżetu i obniżkę kosztów administracyjnych z 49% ogólnego budżetu w 1950 r. do 27,6 w roku 1954.

Podstawowym źródłem finansowania przeprowadzanych przez związki zawodowe akcji i przedsięwzięć kulturalno-bytowych, obsługiwanie robotników i pracowników są składki członkowskie. Dlatego też od terminowego i pełnego zbierania składek członkowskich uzależnione jest materialne zabezpieczenie wykonania tych szerokich zadań i dalsze rozszerzenie działalności. Większość zarządów głównych ze swymi instancjami systematycznie z roku na rok wykonuje i przekracza plan wpływu składek członkowskich. Większość rad zakładowych i grup związkowych prowadzi codzienną

pracę w zakresie werbowania nowych członków związków, wyjaśnia robotnikom i pracownikom znaczenie związków zawodowych w naszym kraju, z jakich przywilejów korzystają członkowie związków zawodowych, w jakiej wysokości i na co są wydawane składki związkowe. Jednakże istnieją zarządy główne związków, okręgi i rady zakładowe, jak np. Handlowców i Rolnych, Włóknarzy, które nie rozumieją w pełni ważności pracy z najszerszymi masami pracującymi, nie doceniają sprawy werbunku nowych związków, lecz zaniedbują sprawę terminowego i pełnego zbierania składek, uważają tę pracę za drugorzędną i w rezultacie nie wykonują planu wpływu składek członkowskich. Związki te pogarszają możliwości obsługi swoich członków.

Drugim poważnym źródłem dochodów własnych związków zawodowych są wpływy z imprez kulturalno-oświatowych i sportowych, które w budżecie roku 1954 zaplanowano w kwotach o 75% wyższych niż w roku 1953. Podkreślić przy tym należy szczególnie wzrost dochodów z imprez kulturalnych, zwłaszcza w budżetach rad zakładowych, możliwy do zrealizowania poprzez organizację odpłatnych imprez artystycznych w domach kultury, klubach i świetlicach. Wzrastają również w budżecie zrzeszeń związkowych zaplanowane przez koła sportowe, wpływy ze składek członków zrzeszeń sportowych a w budżecie działalności socjalnej — z wpłat od użytkowników pracowniczych ogrodów działkowych.

Szczególnie charakterystyczny dla budżetu Zrzeszenia Związków Zawodowych na rok 1954 jest fakt przeznaczenia na działalność rad zakładowych średnio ponad 38% ogólnej sumy wpływów ze składek członkowskich. Sumy te wracają do rad zakładowych w formie dotacji gotówkowych, bądź też w formie rzeczowej z książek, instrumentów muzycznych, strojów dla zespołów, nagród dla współzawodniczących itp. Procent ten waha się w poszczególnych związkach zawodowych od 17 do 48%. Sprawa zwiększenia wpływów ze składek członkowskich oraz werbunku nowych członków

związków jest bardzo istotna z punktu widzenia zapewnienia środków zabezpieczających materialne wykonanie tak szeroko zakrojonych zadań, jak również bardzo ważna z tego powodu, że umożliwia korzystanie ze świadczeń związków przez robotników i pracowników, którzy dotychczas są poza organizacją.

W pełni ujęte są w budżecie dochody z imprez kół sportowych, z których koła te dokonują wydatków poza budżetem, niejednokrotnie niecelowo i sprzecznie z obowiązującymi przepisami. Nie zawsze też dostatecznie oszczędnie i celowo wydatkowane są środki budżetowe na działalność związkową. Niewystarczająca jest ochrona własności związkowej, najbardziej ujawniająca się w złej gospodarce sprzętem sportowym. Mimo, że na przestrzeni ostatnich czterech lat związki zawodowe mają poważne osiągnięcia w obniżeniu etatów i kosztów administracyjnych w instancjach związkowych to również i w roku 1954 musimy zwrócić szczególną uwagę na tę sprawę. Nie tylko nie dopuścić do przekraczania zatwierdzonych etatów i norm, lecz dążyć by drogą maksymalnie oszczędnego i celowego wydatkowania funduszy na administrację związkową, wygospodarować dodatkowe środki na bezpośrednie zaspokojenie potrzeb kulturalnych i bytowych członków związku.

Budżet związków zawodowych — to z jednej strony materialne zabezpieczenie działalności związkowej a z drugiej — wytyczne działania ujęte w cyfry. Pamiętać jednakże należy, że o wynikach pracy związków zawodowych decydują nie kwoty w budżecie, które są niewątpliwie konieczne, ale o wynikach tych decyduje przede wszystkim codzienna wyłożona praca aktywów związkowego z szerokimi masami członkowskimi, działalność polityczno - wychowawcza, codzienna stale zwiększająca się troska o człowieka pracy. Decyduje lepsza niż dotychczas praca organizatorska w zakresie współzawodnictwa pracy. I to nie jest już sprawa cyfr w budżecie lecz zagadnienie walki jaką codziennie prowadzić powinny związki w zakładach pracy o wyższy poziom świadomości mas pracujących, o rozwój produkcji socjalistycznej.

ALOJZY FIRGANEK

Kierownik Wydz. Pracy i Płacy CRZZ

Zawieramy zakładowe umowy zbiorowe



WYKONANIU uchwały Rady Ministrów z dnia 6 lutego 1954 r. oraz wytycznych XIII Plenum CRZZ załogi kluczowych zakładów pracy przystąpiły do zawierania zakładowych umów zbiorowych.

Zakładowa umowa zbiorowa — to obustronne zobowiązania załogi i kierownictwa zakładu mające na celu uzyskanie lepszych wyników ekonomicznych w wykonaniu planu produkcyjnego oraz stałą poprawę bytowych i kulturalnych warunków załogi. Obecnie wprowadzane umowy zakładowe będą z biegiem czasu

stosowane we wszystkich zakładach produkcji przemysłowej.

I

Układy zbiorowe pracy w ustroju kapitalistycznym mają ważne znaczenie jako instrument obrony pracowników przed kapitalistami. W warunkach braku ustawodawstwa pracy chroniącego należycie interesy pracowników oraz w sytuacji, kiedy kapitaliści dążą do rozproszkowania klasy robotniczej, aby słabym grupom pracowniczym narzucać warunki pracy i płacy — zbiorowe układy pracy spełniają doniosłą rolę oręża konso-

lidacji klasy robotniczej i jej wzmocnienia w stosunkach z kapitalistami. Jeszcze w początkowym okresie budowania u nas państwa ludowego zbiorowe układy pracy — zawierane między związkami zawodowymi a przedstawicielami przemysłu uspołecznionego i przedstawicielami przedsiębiorców prywatnych — spełniały poważną rolę. W okresie tym, kiedy odziedziczone po rządach kapitalistycznych ustawodawstwo pracy ulegało reformie nadającej mu nową treść socjalistyczną, zbiorowe układy pracy w sposób bardziej elastyczny, niż można by było osiągnąć to w drodze ustawodawczej unormowały różne zagadnienia pracy i płacy.

W miarę jednak organizowania aparatu władzy ludowej i przepojenia prawa pracy treścią socjalistyczną zbiorowe układy pracy zawierane na szczeblu centralnym a odnoszące się do poszczególnych gałęzi produkcji — okazały się niecelowe. Państwo ludowe — z istoty swej — chroni interesy klasy robotniczej i wyraża je w swych ustawach. W państwie ludowym, którego gospodarka jest oparta na narodowym planie gospodarczym, regulowanie zagadnień płacy i pracy staje się zadaniem naczelnym organów władzy ludowej, które regulują te zagadnienia w drodze ustawodawczej, w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

Dodajmy do tego, że na przestrzeni dziesięciu bez mała lat nastąpiła u nas olbrzymia rozbudowa przemysłu i wzrost zatrudnienia, a zagadnienia warunków pracy ogromnie skomplikowały się. Dzisiaj regulowanie stosunków między załogą a kierownictwem zakładu — to nie tylko sprawa płacy i podstawowych warunków ochrony pracy lecz cały splot zagadnień wynikających ze wspólnego wysiłku załogi i kierownictwa w wypełnianiu planów produkcyjnych, co jest podstawowym warunkiem dobrobytu mas pracujących. To również cały kompleks — różnych w każdym zakładzie — spraw szczegółowych, dotyczących świadczeń socjalnych kierownictwa na rzecz załogi oraz unormowania społecznego życia załogi w zasięgu zakładu.

Podstawową zasadą socjalistycznej organizacji produkcji i życia społecznego jest świadomy udział każdego pracownika w regulowaniu zagadnień gospodarczych i społecznych. System układów zbiorowych zawieranych na szczeblu centralnym pozwala na bezpośrednie uczestnictwo w ich przygotowaniu co najwyższej przedstawicieli okręgowych instancji związkowych. Z natury rzeczy przy takim systemie podstawowa masa załóg pozostaje poza możliwością bezpośredniego udziału w przygotowywaniu układu. Natomiast zakładowa umowa zbiorowa daje całej załodze, każdemu pracownikowi możliwość zgłaszania wniosków, przedyskutowania postanowień umowy i skontrolowania jej realizacji.

Wprowadzając zakładowe umowy zbiorowe, korzystamy z wieloletnich doświadczeń Związku Radzieckiego, gdzie umowy te stały się podstawowym czynnikiem wspólnej walki kierownictwa i załóg o wzrost produkcji socjalistycznej i nieustanną poprawę sytuacji materialnej mas pracujących. Coroczne kampanie zawierania zakładowych umów zbiorowych w ZSRR mobilizują załogi do przeglądu wszystkich możliwości postawienia produkcji w zakładzie na wyższy poziom, doskonalenia urządzeń bezpieczeństwa i higieny pracy, zaopatrzenia robotniczego, placówek opieki nad matką i dzieckiem i pracy kulturalno-oświatowej. Systematyczna — co kwartał przeprowadzana — kontrola realizacji umów zapewnia

załogom przedsiębiorstw radzieckich nieustannie polepszenie sytuacji materialnej i rozwój życia kulturalnego.

II

Zawieranie zakładowych umów zbiorowych — to akcja o podstawowym znaczeniu dla całej działalności zakładu i dla zbiorowego życia załogi. Akcja ta — zwłaszcza w roku bieżącym, kiedy umowy będą zawierane po raz pierwszy — wymaga szczególnie czynnego współdziałania instancji związkowych i opieki ich nad radami zakładowymi przystępującymi do przygotowania projektów umów.

Dotyczy to przede wszystkim zarządów głównych związków obejmujących zakłady pracy, w których w roku bieżącym będą zawierane umowy zakładowe. Akcja zawierania tych umów ma charakter pionierski, jest to wprowadzenie do naszego życia pracowniczego systemu całkowicie nowego, nieznanego; chodzi nie tylko o nałożenie jej przeprowadzenie lecz także o zebranie doświadczeń i wysnucie wniosków na przyszłe lata, w których zakładowe umowy zbiorowe będą obejmowały coraz większą ilość zakładów.

Zarząd główny związku zawodowego wspólnie z odpowiednią centralną władzą przemysłową przygotowuje podstawowe wytyczne zakładowych umów zbiorowych na rok obecny. W ramach tych wytycznych zakładowe zespoły przygotowawcze opracują projekty umów i po zastosowaniu specjalnego postępowania zabezpieczającego pełny udział załogi w zawarciu umowy — przystąpią do ich podpisania.

W całej akcji przygotowawczej konieczna jest ścisła współpraca władz przemysłowych z organizacjami związkowymi. Władze te powinny do odnośnych zakładów delegować swoich przedstawicieli na czas przygotowania i podpisania umów. Należy jednak stwierdzić, że niektóre resorty przemysłowe jeszcze nie włączyły się aktywnie do tej akcji. Nie delegowały swych przedstawicieli do zakładów w celu udzielania pomocy dyrekcjom w przygotowaniu umów, nie wydały w tej sprawie zarządzeń, co w konsekwencji hamuje tempo akcji. Niektórzy przedstawiciele resortów nie są dobrze przygotowani do tej akcji i nie potrafią wyjaśnić problemów wysuwanych przez zakłady. Ponieważ okres przygotowawczy wymaga pełnej mobilizacji wszystkich czynników odpowiedzialnych za zawieranie zakładowych umów zbiorowych, przeto konieczne jest, aby zarządy główne domagały się od władz przemysłowych usunięcia tego rodzaju niedociągnięć.

Apelując do władz przemysłowych i instancji związkowych o ścisłą współpracę z zakładowymi organizacjami związkowymi, nie mam na myśli prowadzenia tych organizacji za rękę czy wyręczania ich w pracach przygotowawczych. Umowa zakładowa powinna być dziełem myśli i inicjatywy załogi oraz administracji.

III

Przeprowadzenie prac przygotowawczych do zawarcia umowy należy w zakładzie do zespołu przygotowawczego, w którego skład powinni wejść przedstawiciele podstawowej organizacji partyjnej, kierownictwa i rady zakładowej oraz najbardziej doświadczeni przodownicy pracy i racjonalizatorzy. Zadaniem zespołu jest — w oparciu o plan techniczny, przemysłowy i finansowy oraz o postulaty załogi — opracowanie założeń umowy

i przygotowanie załogi do szerokiej dyskusji nad projektem umowy.

Zakładowy zespół przygotowawczy powoła zespoły wydziałowe, które przeprowadzą masową pracę polityczną oraz wyjaśnią załodze wszelkie sprawy wątpliwe.

W czasie akcji przygotowawczej powinna się wśród załogi rozwinąć szeroka, rzeczowa krytyka i samokrytyka, ujawniająca wszystkie braki i niedociągnięcia w pracy produkcyjnej i związkowej oraz wysuwająca postulaty do umowy zakładowej. Tylko aktywny udział załogi zarówno w okresie przygotowawczym jak i w czasie jej realizacji może zapewnić należyte sformułowanie obustronnych zobowiązań. Bez twórczej krytyki i samokrytyki nie będzie możliwe ujawnienie wszystkich rezerw, jakimi dysponuje zakład i środków zabezpieczających rozwój socjalistycznego współzawodnictwa pracy najskuteczniej przyspieszającego poprawę warunków bytowych załogi.

Okres przygotowawczy powinien wpłynąć na poważne zaktywizowanie pracy wychowawczo-politycznej i kulturalno-oświatowej. Bez tego zaktywizowania nie będzie można uzyskać pełnego zrozumienia istoty umowy zakładowej ani też doprowadzić do przełomu w pracy produkcyjnej i związkowej, co powinno towarzyszyć zawieraniu zakładowych umów zbiorowych.

Dla wszechstronnego ujęcia w umowie zagadnień produkcyjnych jest konieczne zaznajomienie załogi z planami produkcyjnymi. Takiej samej dokładnej znajomości zagadnień wymaga sformułowanie zobowiązań dotyczących świadczeń socjalnych kierownictwa na rzecz załogi. Zobowiązania w umowie zakładowej muszą być oparte na realnych możliwościach wzmoczenia wydajności pracy i na konkretnych pozycjach planu finansowego. Opracowanie umowy zakładowej musi być zatem poprzedzone gruntownymi pracami przygotowawczymi. Po skompletowaniu potrzebnych materiałów (planów produkcyjnych, technicznych i finansowych, budżetu akcji socjalnej itd.) można będzie ustalić zagadnienia, których uregulowanie ma decydujący wpływ na wzmoczenie wydajności pracy i poprawę warunków bytowych załogi.

Cała akcja przygotowawcza, a zwłaszcza określenie zobowiązań produkcyjnych ze strony załogi nie może ograniczać się do prac zespołu przygotowawczego, lecz musi być oparta na własnej inicjatywie. W przeciwnym wypadku już w samym zarodku umowy zakładowej nastąpiłoby jej zbiurokratyzowanie, będące zaprzeczeniem samej jej istoty.

Prace przygotowawcze nie będą łatwe; wszak chodzi o bardzo dokładne ustalenie planu działalności załogi, dyrekcji, rady zakładowej i wszystkich jej komisji strukturalnych, co wymaga zatem aktywnego współdziałania wszystkich politycznych, gospodarczych i związkowych organów istniejących w zakładzie pracy.

IV

Pragnę jeszcze zwrócić uwagę towarzyszy z zakładowych organizacji związkowych na niektóre szczególnie ważne zagadnienia regulowane w umowach zakładowych.

Postanowienia zakładowej umowy zbiorowej powinny w jak najbardziej konkretnej formie zabezpieczać wykonanie zobowiązań załogi, dyrekcji i rady zakładowej w sprawie:

— wykonania i przekroczenia planu produkcji,

- poprawy warunków ochrony pracy,
- pełniejszego zaspokojenia potrzeb socjalnych i zdrowotnych,
- poprawy warunków bytowych,
- stworzenia pomyślnych warunków dla rozwoju działalności kulturalno-oświatowej i wychowania fizycznego.

(Szczegółowe informacje o treści zobowiązań obejmowanych przez umowy zakładowe podajemy w niniejszym numerze naszego pisma na stronie 183, w artykule pt. „Zakładowa umowa zbiorowa” — Red.).

Postanowienia dotyczące wykonania i przekroczenia planów produkcyjnych powinny mieć formę długookresowego zobowiązania produkcyjnego całej załogi, opartego na zobowiązaniach indywidualnych i zespołowych i na inicjatywach robotniczych.

Ważne jest określenie zobowiązań dyrekcji i rady zakładowej co do szkolenia wewnątrzzakładowego, z ustaleniem liczby robotników mających podlegać przeszkoleniu i okresu szkolenia. W umowach zakładowych należy przewidzieć szerzej niż dotychczas, rozwijanie szkół przodownictwa pracy, kursów podwyższania kwalifikacji i innych form doszkalania, włączając do tej pracy personel inżyniersko-techniczny i średni dozór.

Ważną rolę mają przy tym do spełnienia racjonalizatorskie brygady robotniczo-inżynierskie.

Do walki o pobudzenie inicjatywy racjonalizatorskiej, o najbardziej oszczędną gospodarkę zakładu powinna stanąć cała załoga, w całym procesie produkcji, na każdym stanowisku roboczym i to zagadnienie należy w umowach zakładowych szczególnie mocno uwzględnić, jako bojowe zadanie wyływające z uchwał II Zjazdu PZPR.

Dokładnego przygotowania wymaga dział umowy zakładowej, dotyczący poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Załogi i rady zakładowe powinny w swych postulatach konkretnie specyfikować zagadnienia z dziedziny ochrony pracy, aby kierownictwo zakładu również konkretnie określiło swe zobowiązania w tym zakresie.

Przez konkretne zobowiązania należy zabezpieczyć terminowe oddawanie do użytku obiektów socjalnych: żłobków, przedszkoli, świetlic, urządzeń przemysłowej służby zdrowia oraz terminowe i pełne wykorzystywanie funduszy na akcję socjalną.

Zagadnienia te były dotychczas traktowane często jako drugorzędne, a powinny stanąć w centrum uwagi rady zakładowej i załogi. Sprawy dotyczące remontu mieszkań pracowników, pracy punktów usługowych, stołówek, działalności oddziałów zaopatrzenia robotniczego — wszystko to powinno być wyraźnie określone w formie konkretnych zobowiązań. Szerzej niż dotychczas należy uwzględniać rozwój pracowniczych ogrodów działkowych, ich zagospodarowanie i zapewnienie fachowego instruktazu dla użytkowników. Wiele uwagi należy w umowie poświęcić sprawom bytowym pracowników mieszkających w hotelach robotniczych i domach młodego robotnika, usprawnieniu ich samorządu i rozwijaniu w tych domach życia kulturalno-oświatowego oraz sportu.

Można rokować znaczny postęp w systematycznej pracy kulturalno-oświatowej na terenie zakładu jeżeli

w umowach szczegółowo i realnie ustalimy zobowiązania w sprawie inwestycji kulturalnych, wyposażenia świetlic, bibliotek, domów kultury, klubów, by stworzyć jak najlepsze warunki dla pracy zespołów artystycznych, chórów i orkiestr oraz dla zorganizowania odpowiedniego wypoczynku świątecznego i czasów pracowniczych.

Przy określaniu zobowiązań załogi w zakresie życia społecznego, na pierwsze miejsce wybijają się zadania związane z udziałem załóg przemysłowych w pogłębianiu sojuszu robotniczo-chłopskiego, a zwłaszcza organizowaniu systematycznej opieki nad państwowymi gospodarstwami rolnymi, ośrodkami maszynowymi, spółdzielniami produkcyjnymi i gromadzkimi.

II Zjazd PZPR jasno i zdecydowanie postawił sprawę przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludzi pracy

w ciągu najbliższych lat. W świetle uchwał II Zjazdu PZPR sprawa zawierania zakładowych umów zbiorowych nabiera szczególnie ważnego znaczenia. Przygotowanie, zawarcie i realizacja postanowień zakładowej umowy zbiorowej — to podniesienie ruchu społecznego na wyższy poziom organizacyjny, to — w oparciu o aktywny udział załogi, drogą krytyki i samokrytyki, — ujawnianie wszelkich braków i niedociągnięć, które mogą hamować realizację zadań produkcyjnych oraz wygospodarowanie środków na szybką poprawę materialnych warunków mas pracujących, to rękojmnia pomyślnego załatwienia najpilniejszych potrzeb bytowych świata pracy. Zawierając umowy zakładowe z pełną starannością, stwarzamy zarazem podstawy do zrealizowania podstawowych wskazań II Zjazdu naszej partii.

CZESŁAW KULIKOWSKI

Nowy okres działalności zakładowych komisji rozjemczych

UCHWAŁĄ Prezydium Rządu nr 636 z dn. 5 września 1951 r. powołano próbnie w większych zakładach pracy zakładowe komisje rozjemcze. W marcu 1954 ukazał się w Dzienniku Ustaw nr 10 dekret Rady Państwa o zakładowych komisjach rozjemczych, określający w drodze ustawodawczej zadania i zasady działalności tych komisji.

Zakładowe komisje rozjemcze rozstrzygają spory ze stosunku pracy, wynikające na tle stosowania w danym zakładzie obowiązujących przepisów prawnych i postanowień układów zbiorowych.

Dekret o zakładowych komisjach rozjemczych rozszerzył ich uprawnienia. Podczas gdy poprzednia uchwała wyliczała sprawy należące do komisji, dekret postanowił w artykule 1, że rozpoznaniu tych komisji podlegają spory wynikające ze stosunków pracy, z wyjątkiem spraw dotyczących mieszkań służbowych i zakładowych, odpowiedzialności majątkowej pracowników, spraw dotyczących ustanowienia nowych warunków pracy i płacy, stosowania norm pracy. Ponadto spod właściwości komisji rozjemczej są wyjęci pracownicy na stanowiskach kierowniczych (dyrektorzy i kierownicy wydziałów).

Dekret przewiduje, że dla przedsiębiorstw uspołecznionych, w których nie powoła się zakładowych komisji rozjemczych ustanowi się komisje przy terenowych ogniskach związków zawodowych.

Do komisji rozjemczych wchodzi w równej liczbie przedstawiciele zakładowej organizacji związkowej i kierownictwa zakładu pracy.

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustali zasady powoływania członków komisji i tryb rozpatrywania sporów przez komisje.

I

Przedstawiciele organizacji związkowej do komisji rozjemczej są powoływani przez radę zakładową spośród pracowników zakładu — członków związku. Przedstawiciele kierownictwa powołuje dyrektor. Członkiem zakłado-

wej komisji rozjemczej może być pracownik, który jest zatrudniony co najmniej sześć miesięcy w odnośnym zakładzie pracy, ukończył dwadzieścia jeden lat życia i posiada ogólną znajomość ustawodawstwa i warunków pracy w przedsiębiorstwie. Członków komisji rozjemczej — przedstawicieli załogi, odwołuje rada zakładowa, przedstawicieli kierownictwa — dyrektor. Członka komisji rozjemczej nie wolno zwolnić z pracy, chyba że zachodzi ważny powód, w tym wypadku zwolnienie może nastąpić za zgodą zarządu okręgowego związku zawodowego.

Sprawowanie funkcji członka zakładowej komisji rozjemczej jest służbą społeczną; członkowie komisji wykonują swe czynności bezpłatnie i poza godzinami pracy.

Członkowie komisji rozjemczej wybierają ze swego grona przewodniczącego i jego zastępców. Jeżeli przewodniczącym zostaje wybrany przedstawiciel załogi, to zastępcę należy wybrać spośród przedstawicieli kierownictwa — i odwrotnie.

Nadzór nad działalnością komisji rozjemczych w zakresie czynności administracyjnych sprawują zarządy główne związków zawodowych.

Wszczęcie postępowania przed komisją rozjemczą następuje na żądanie pracownika lub grupy pracowników (wnoszących pretensję na skutek zarządzenia obejmującego pewną grupę pracowników).

Żądanie rozstrzygnięcia sporu wnosi się na piśmie lub zgłasza ustnie przewodniczącemu (zastępcy) komisji rozjemczej. Żądanie należy wnieść najdalej w trzy miesiące od dnia powzięcia wiadomości o zaistnieniu faktu będącego podstawą sporu. Krótszy termin obowiązuje: w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, a mianowicie — jeden miesiąc od dnia wypłaty należności, a w sprawach o zwolnienie z pracy — czternaście dni od dnia doręczenia zwolnienia. W uzasadnionych przypadkach komisja rozjemcza może przyjąć żądanie rozpatrzenia sporu mimo upływu przepisowych terminów.

Pracownicy wnoszący sprawę występują przed komisją osobiście. W razie choroby, nieobecności z powodów służbowych lub z innych ważnych przyczyn mogą być zastępowani przez członków rodziny lub przedstawiciela organizacji związkowej. W imieniu kierownictwa zakładu występuje dyrektor lub wyznaczony przez niego pracownik.

Rozprawa przed komisją rozjemczą jest jawna. Przewodniczący otwiera i przewodniczy na rozprawie. Jeden z członków kompletu, wyznaczony przez przewodniczącą, go prowadzi protokół obrad.

Przed przystąpieniem do właściwego postępowania orzekającego przewodniczący wzywa strony do załatwienia sporu w drodze bezpośredniego, polubownego porozumienia zgodnego z obowiązującymi przepisami. W razie nieosiągnięcia porozumienia przewodniczący wzywa strony (rozpoczynając od wnoszącego spór) do złożenia wyjaśnień, po czym komisja przesłuchuje świadków i biegłych oraz bada dokumenty. W toku całego postępowania komisja poucza strony o przysługujących im prawach i wyjaśnia znaczenie przepisów ustawodawstwa pracy. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego komisja rozjemcza odbywa naradę w celu wydania orzeczenia. Narada nie jest jawna.

Orzeczenia komisji zapadają jednomyślnie. W braku jednomyślności komisja podejmuje uchwałę stwierdzającą, że sprawa w postępowaniu przed komisją nie została rozstrzygnięta. W takim razie rozszczenie strony wnoszącej sprawę nie jest załatwione odmownie lecz nie załatwione w ogóle.

W tym wypadku, na żądanie pracownika zgłoszone nie później niż w ciągu 14 dni od dnia ogłoszenia uchwały lub doręczenia jej na piśmie, przewodniczący kieruje sprawę do właściwego sądu powiatowego, czyniąc to w terminie 3 dni od zgłoszenia tego żądania.

W ciągu 7 dni od ogłoszenia orzeczenia lub doręczenia go na piśmie strona może się odwołać do zarządu głównego właściwego związku zawodowego, wnosząc odwołanie za pośrednictwem zakładowej komisji rozjemczej. Zarząd główny związku bądź zatwierdza zaskarżone oświadczenie, bądź uchyla je w przypadku, gdy zostało wydane z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa lub postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu i umowy o pracę. Przy wydaniu decyzji zarząd główny opiera się na materiale zebranym w sprawie przez zakładową komisję rozjemczą.

Prawomocne orzeczenie komisji rozjemczej powinno być przez strony wykonane bezzwłocznie, a najpóźniej w ciągu trzech dni od daty jego uprawnomocnienia. Przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej przekazuje orzeczenie komisji kierownictwu zakładu pracy do wykonania. W razie niewykonania orzeczenia w ciągu siedmiu dni od daty doręczenia, zarząd główny na wniosek pracownika przekazuje sprawę do nadrzędnej władzy zakładu pracy, w celu spowodowania wykonania orzeczenia.

Art. 13 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych wprowadził do dotychczasowych zasad postępowania rozjemczego nowy przepis, a mianowicie postanowił, że „w razie uznania, że prawomocne orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej narusza przepisy prawne, prokurator generalny PRL może je w ciągu sześciu miesięcy od uprawnomocnienia zaskarżyć do Centralnej Rady Związków Zawodowych”. W takim przypadku CRZZ może pri-

womocne orzeczenie komisji rozjemczej uchylić, po czym następuje ponowne rozpatrzenie sprawy przez komisję rozjemczą, albo pracownik może zwrócić się do sądu

II

Przeszło dwa i pół roku działalności powołanych we wrześniu 1951 roku kilkudziesięciu zakładowych komisji rozjemczych dostarczyło sporo doświadczeń.

Centralna Rada Związków Zawodowych zaplanowała w 1951 roku powołanie 45 zakładowych komisji rozjemczych; funkcjonowało zaś ich 36 w zakładach pracy objętych działalnością związków: górników, metalowców, hutników, pracowników przemysłu chemicznego, odzieżowego i włókienniczego.

Przez komisje te w okresie 1951 — do końca 1952 roku przepłynęły ogółem 624 sprawy. Z opracowanego przez Wydział Pracy i Płacy CRZZ zestawienia zbiorczego spraw załatwionych przez komisje rozjemcze wynika, że największa ilość spraw dotyczyła niewłaściwego zaszeregowania pracowników (38% sporów), następnie idą spory z powodu wymiaru okresu urlopu (16% sporów); reszta spraw — to spory na tle przyznania premii, obliczania zarobków, potrąceń z płac, wynagrodzenia z prace zlecone i za pracę w godzinach nadliczbowych, przesunięcia na inne stanowisko i zwolnienia z pracy, przyznania premii za wysługę lat, przydzielenia odzieży roboczej, wyznaczania kar regulaminowych, stosowania przywilejów przewidzianych w Karcie Górnika. W 19 sprawach (na ogólną ilość 624 spraw) okazało się, że komisje nie mają prawa do ich rozstrzygania.

Od orzeczenia komisji rozjemczych odwołano się do zarządów głównych w 44 sprawach; pracownicy wnieśli 31 odwołań a dyrekcja 13. W wyniku rozpatrzenia odwołań zarządy główne związków zawodowych uznały 30 orzeczeń komisji za niesłuszne, co stanowi zaledwie 4,4% wszystkich spraw załatwianych przez komisje rozjemcze. Należy stwierdzić, że ilość orzeczeń zakwestionowanych jest minimalna, co bardzo dodatnio świadczy o pracy komisji rozjemczych.

W okresie dziesięciu miesięcy 1953 roku statystyka CRZZ wykazuje ilość 640 spraw załatwionych przez komisje rozjemcze, przy czym ilość spraw na tle przeszerzegowania pracowników utrzymuje się nadal na pierwszym miejscu, a na drugie wysuwają się spory o obliczenie zarobków, na trzecie — wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Na ogólną ilość 640 spraw wniesiono odwołania od 60 decyzji komisji rozjemczych (9% ogółu spraw). Zarządy główne rozpatrzyły w omawianym okresie 1953 r. — 90% odwołań, z czego w 73% przypadków zatwierdzono orzeczenia zakładowych komisji rozjemczych. W 8% spraw komisje rozjemcze osiągnęły załatwienie polubowne.

Statystyka ta przekonuje, że komisje rozjemcze w ubiegłym okresie pracowały z wynikami niewątpliwie dodatnimi, co dało podstawę do pozytywnego oceniaenia doświadczeń pierwszego, doświadczonego etapu komisji rozjemczych.

W końcu 1952 r. i w 1953 r. wszystkie zainteresowane zarządy główne związków zawodowych zorganizowały konferencje instrukcyjne dla przewodniczących komisji rozjemczych; na konferencjach tych omówiono różne aktualne zagadnienia prawa pracy oraz udzielono wskazówek co do organizowania pracy komisji i prowadzenia

rozpraw, załatwiania formalności itp. W zakładach pracy przeprowadzono akcję uświadamiającą załogi o znaczeniu komisji rozjemczych.

Załatwianie odwołań przez zarządy główne szło na ogół sprawnie, o czym świadczy fakt, że w końcu listopada 1953 r. zaledwie 8% bieżących spraw oczekiwało na ostateczne rozstrzygnięcie.

CRZZ stwierdza jednak, że jeżeli idzie o systematyczną opiekę zarządów głównych i okręgowych nad komisjami rozjemczymi, to w 1953 roku nasuwała ona pewne zastrzeżenia. Zarządy — z jedynym wyjątkiem Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Włóknarzy w Łodzi II — nie analizowały pracy komisji rozjemczych na swych posiedzeniach; w rezultacie nie zauważały zdekomputowania niektórych komisji ani nawet całkowitego ich zaniku w 6 zakładach na przestrzeni 10 miesięcy 1952 roku.

Z doświadczeń komisji rozjemczej należy podkreślić inicjatywę rady zakładowej w ZPB im. Stalina w Łodzi, która urządza rozprawy komisji rozjemczej w świetlicy, w obecności członków załogi, przy dużym zainteresowaniu pracą komisji.

Niektóre rady zakładowe uskarżały się na utrudnienie w wykonaniu orzeczeń komisji rozjemczej. Tak np. w Stoczni Gdańskiej dyrekcja wykonała prawomocne orzeczenie komisji rozjemczej dopiero po interwencji Zarządu Głównego Zw. Zaw. Metalowców i Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

W całości instytucja zakładowych komisji rozjemczych, wprowadzona w 1952 r. próbnie, zdała egzamin życiowy, co pozwoliło CRZZ na zaproponowanie Radzie Państwa wydanie nowego dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych.

III

Z dotychczasowych doświadczeń zakładowych komisji rozjemczych i z faktu unormowania zasad ich działalności w drodze ustawodawczej musimy wysnuć wnioski na przyszłość.

Pierwszy z nich — to uświadomienie sobie przez wszystkie zainteresowane ogniwa związkowe, że z chwilą ukazania się dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych przybyło związkom zawodowym jeszcze jedno poważne uprawnienie i równie poważny obowiązek.

Przez wprowadzenie zakładowych komisji rozjemczych aktem o znaczeniu ustawowym rozszerzają się funkcje związków mające charakter udziału w sprawowaniu władzy państwowej. Orzeczenia tych komisji obowiązują państwowe organy zarządu przemysłowego. W ten sposób uprawnienia komisji należą do dziedziny prawnopublicznej, pomnażając istniejące już uprawnienia związków z zakresu prawa pracy jak np. wykonywanie społecznej inspekcji pracy czy zagwarantowane w dekreście o utworzeniu rad zakładowych uprawnienie rady zakładowej kontrolowania urządzeń socjalnych zakładu i współudział w regulowaniu zatrudnienia.

Dodać należy, że dekret o zakładowych komisjach rozjemczych rozszerza uprawnienia rady zakładowej jako przedstawicielstwa interesów pracowników wobec kierownictwa zakładu, albowiem dekret o radach zakładowych przyznawał radom to uprawnienie w sposób ogólnikowy, a obecny dekret o komisjach rozjemczych nadaje ich orzeczeniom moc obowiązującą w stosunku do kierownictwa zakładu.

Z tego poważnego rozszerzenia uprawnień związkowych wypływa obowiązek szczególnie starannego trak-

towania wszystkich spraw związanych z działalnością komisji rozjemczych.

Wyniki pracy komisji rozjemczych zależą przede wszystkim od właściwego doboru ich członków. Przedstawicielami załogi muszą być robotnicy i pracownicy umysłowi, aktywni społecznie, ludzie o dużym doświadczeniu życiowym, o wielkiej znajomości warunków pracy przedsiębiorstwa, o głębokim uświadomieniu klasowym, posiadający zaufanie załogi.

Komisje rozjemcze, stojąc na straży dobra zakładu pracy i interesów pracowniczych, muszą dbać o rozstrzygnięcie rozstrzeżeń pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami i w duchu praworządności socjalistycznej.

Komisje rozjemcze nie mogą przy tym uchylać się od rozstrzygających orzeczeń w trudniejszych sprawach. Stosunkowo niewielki procent spraw, które w dotychczasowej praktyce przekazano z niedostatecznym rozstrzygnięciem do zarządów głównych związków zawodowych, świadczy o niewątpliwym poczuciu odpowiedzialności społecznej wśród tych kilkudziesięciu istniejących obecnie komisji rozjemczych. Idzie teraz o to, aby przy dalszym powiększeniu liczby komisji instancje związkowe zatroszczyły się o wpojenie poczucia takiej samej odpowiedzialności nowym komisjom.

Powstaje w ogóle poważne zagadnienie rozłoczenia opieki nad komisjami przez instancje związkowe. W dyskusji na XIII Plenum CRZZ jeden z dyskutantów podniósł sprawę kształcenia członków komisji rozjemczych. Zarzucił mianowicie tym komisjom, że zbierają się tylko do odbycia rozpraw, ale nie prowadzą wśród członków tych komisji szkolenia w zakresie ustawodawstwa pracy. Spostrzeżenie słuszne. Prowadzi się bowiem szkolenie członków komisji rozjemczych w ramach masowego szkolenia związkowego, ale te ogólne podstawowe wiadomości nabyte w tym szkoleniu niewątpliwie powinny być pogłębiane w specjalnym, systematycznym szkoleniu przeznaczonym dla komisji rozjemczych. A w każdym razie po każdej rozprawie powinno następować zebranie członków komisji dla omówienia jej wyników i wypracowania wniosków na przyszłość.

Poważne zadania stoją przed zarządami okręgowymi i głównymi. Wykonywanie przez te zarządy nadzoru nad działalnością komisji rozjemczych — przy obecnym wydatnym wzroście ich liczby — spowoduje niewątpliwie silniejszy napływ spraw z terenu, spraw, które muszą być załatwione terminowo i z pełnym poczuciem odpowiedzialności za decyzje w najbardziej żywotnych sprawach pracowniczych.

Należy też wziąć pod uwagę, że decyzja w sprawie odwołania od orzeczenia komisji nie może być podejmowana jednostkowo lub przez mechaniczne zastosowanie konsultacji radcy prawnego, lecz musi być wynikiem kolegiального rozstrzygnięcia przez prezydium zarządu głównego.

Toteż zarządy główne i okręgowe związków zawodowych powinny zawczasu przygotować swój aparat społeczny i wykonawczy do podjęcia nowych obowiązków.

Wszystko to wymaga z kolei odpowiedniego zorganizowania pracy w aparacie wykonawczym Centralnej Rady Związków Zawodowych w celu zabezpieczenia systematycznej opieki nad pracą komisji rozjemczych i odpowiednich komórek organizacyjnych w instancjach związkowych, dostarczanie im potrzebnych, a brakujących w terenie materiałów z zakresu prawa pracy itp.

Nasuwa się również bardzo ważne zagadnienie popu-

laryzacji zakładowych komisji rozjemczych. Jeżeli dotychczas z planowanych komisji rozjemczych stosunkowo znaczna ilość nie została powołana — to wydaje się, że było to następstwem braku nacisku ze strony miejscowych załóg. Poza tym nie jest pewne, czy przez istniejące komisje rozjemcze przepływały wszystkie sporne sprawy powstałe na terenie odnośnych zakładów. Wiadomo natomiast, że Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej otrzymuje sporo zapytań i reklamacji od robotników z zakładów, w których komisje rozjemcze działają, co wskazuje na to, że robotnicy ci nie wiedzą o istnieniu komisji rozjemczych, albo — co gorsze — nie mają do nich zaufania.

Konieczna jest zatem szeroka akcja uświadamiająca załogi o powołaniu komisji rozjemczych w danym za-

kładzie pracy, o uprawnieniach komisji i trybie postępowania. Jest to zwłaszcza zadanie branżowej pracy związkowej, korespondentów robotniczych, gazetek zakładowych, radiowęzłów i całego aparatu kulturalno-oświatowego.

*

Rozszerzenie liczby zakładowych komisji rozjemczych i ich uprawnień jest dalszym doniosłym krokiem w realizacji socjalistycznej zasady regulowania stosunków pracy, ochrony uprawnień pracowniczych, umocnienia socjalistycznej dyscypliny pracy i zapewnienia harmonijnego toku produkcji. Od konkretnej pracy wszystkich instancji związkowych zależy ugruntowanie tej nowej zdobyczy mas pracujących.

Formy agitacji pogładowej

TRZECI z kolei artykuł na temat agitacji pogładowej omówi te jej formy, które są na ogół rzadziej stosowane, a mogą spełnić poważną rolę. Omówimy przede wszystkim grupę form agitacji pogładowej, które stosujemy na stanowiskach roboczych poszczególnych robotników.

I
Stosujemy proporce przechodnie. Proporce te są umowną formą wyróżnienia. Mogą więc wyróżniać mistrzów wysokiej jakości produkcji, mistrzów oszczędności, przodowników pracy wykonujących największe normy. Stosowanie tych proporców jest bardzo celowe. Jednakże i tutaj trzeba bezwzględnie przestrzegać, aby wyróżnieni tymi proporcami ludzie byli otaczani szacunkiem, stawiani za wzór, aby upowszechniać ich osiągnięcia. Bo proporce są tylko formalną postacią wyróżnienia człowieka. Same proporce, jeżeli nie prowadzimy żywej działalności masowo-politycznej, nie mogą mieć zbyt wielkiej wymowy.

Zazwyczaj popełniane są dwa ważne błędy w gospodarowaniu proporcami. Otóż nie przestrzega się zasady wyróżniania jedynie tego, kto na to rzeczywiście zasługuje. Tak np. jeżeli wyróżniony przodownik pracy oddaje swoją maszynę swemu następcy z drugiej zmiany — który nie jest często przodownikiem pracy — proporzec zostaje zazwyczaj na maszynie i wyróżnia czasem nawet bumelanta. Jest to jaskrawy błąd. Proporzec traci bowiem wówczas swój charakter wyróżniania zasługującego na to robotnika.

Drugim błędem jest to, że proporce rozdawane są zwykle w nieodpowiedni sposób — ktoś je po prostu z obowiązku roznosi. Często są przy tym tak brudne, że siłą rzeczy nie mogą nikogo wyróżniać.

Proporce powinny być wręczane przodownikom pracy na zebraniach, w sposób odpowiednio honorujący tych przodowników, tak, aby wręczenie proporca było rzeczywistym, znanym całemu kolektywowi wyróżnieniem. Tylko wówczas spełnią swoją rolę.

Bardzo rzadko stosowaną, a nadzwyczaj skuteczną formą agitacji pogładowej, są różnego rodzaju tablice osobiste (nazwijmy je tak z powodu innej jednolitej a znanej szerszemu ogółowi nazwy), sporządzone zwykle z blachy, które mają wycięte miejsce na kartonik z następującymi danymi: imię i nazwisko robotnika, miesiąc, procent wykonania normy, wysokość zarobku. Tablice te są stałe, natomiast ich dane zmieniają się. Po prostu w wycięcia tablic wkłada się co miesiąc kartoniki z nowymi danymi.

Tablice te mają duże znaczenie agitacyjne. Spełniają one mianowicie rolę poważnego bodźca dla współzawodniczących, pobudzają ambicję robotników.

Jest przecież rzeczą powszechnie wiadomą, że każdy chce zarobić więcej. Otóż ta chęć zwiększy się, jeżeli robotnik będzie mógł porównywać swoje zarobki z zarobkami swych kolegów, zwłaszcza tych, którzy zarabiają znacznie więcej. Nasze tablice będą więc oddziaływać na pozostających w tyle. Ale nie tylko. Bo jeżeli np. ktoś

będzie widział, że jego koledzy doganiają go z wykonaniem planu i zarobkami — to będzie się wówczas starał „uciec” im. Znaczenie agitacyjne tablic wynika stąd, że ujawniają i pokazują wszystkim wyniki osiągnięte przez każdego robotnika. U jednych budzą ambicję doścignięcia, u drugich ambicję wyprzedzenia innych.

Wiadomo, że — oprócz inicjatorów powszechnie znanych przodujących metod pracy — mamy również w każdym zakładzie takich robotników, którzy pracują dobrą choć nie rozgłoszoną metodą i warto się na nich wzorować. Znaczenie takiego praktycznego przykładu dobrej metody pracy — którą można obejrzeć, skonfrontować z własną pracą, przekonać się o jej zaletach własnymi oczami — jest bardzo istotne choć często niedoceniane.

II

Jeżeli np. kierownictwo oddziału dojdzie do wniosku, że warto upowszechnić metody pracy (powiedzmy — pięciu robotników) — to przy stanowiskach pracy tych robotników możemy wywiesić specjalne tablice agitacji pogładowej. Powinny one podkreślać, że taki a taki towarzysz pracuje metodą przodującą, że wszyscy inni powinni się na nim wzorować. Byłoby najlepiej, aby na tych tablicach był opis metody pracy lub też streszczone były zasady, dzięki którym robotnik osiąga swe sukcesy.

Takie tablice wyróżniające mogą być stosowane w wielu innych wypadkach. Tak na przykład w każdym zakładzie są robotnicy, którzy wyprodukowali już obecnie dwa razy więcej, niż to wynikało z planu sześcioletniego. Możemy nazwiska takich towarzyszy wyróżnić i ich czyn popularyzować na tablicach ustawionych na stanowiskach pracy (zwykle tablice są umocowane przy maszynie lub też wiszą nad nią). Tym samym spopularyzujemy przodujące osiągnięcia i pobudzając ludzi do dorównania przodującym — upowszechnimy dobre rodzime metody pracy.

Oczywiście, że takie tablice wyróżnień stosujemy nie tylko wówczas gdy propagujemy metody „własnych” przodowników pracy. Jeżeli na przykład wprowadzić chcemy w zakładzie metodę Zandarowej — to tablice popularyzujące ją spełnią dobrą rolę.

Będą one informować załogę jakie postępy czyni stosowanie nowej metody. Mogą bardzo poważnie pomóc w przekonaniu ludzi co do celowości i możliwości upowszechnienia nowej metody. Każdy przecież zapyta: jeżeli inni tę metodę stosują, to dlaczego ja nie mogę?

Ale propagując nowe metody, trzeba mówić nie tylko o tym, iż metoda jest dobra, ale również i o tym, na czym polega jej wartość, dlaczego korzystne jest jej stosowanie.

Jeżeli więc chcemy ludzi przekonać o potrzebie stosowania jakiejś metody, to na stanowisku pracy stosującego ją robotnika wywieśmy tablicę, która będzie mówić, w jakim stopniu robotnik podniósł jakość produkcji, o ile zwiększył procent wykonania normy, oszczędność surowca, energii, narzędzi, o ile więcej zarobił, dlaczego jego metoda ułatwia mu pracę itp.

Takie dane — a ludzi najbardziej przekonują konkretne fakty — mogą się bardzo przyczynić do zwiększenia u robotników chęci stosowania metod pracy wybitnych przodowników.

Na stanowiskach roboczych możemy także wywieszać plakaty zobowiązań indywidualnych. Są to zazwyczaj kartoniki w postaci chorągiewki, którą umocowujemy na maszynach. Jest zrozumiałe, że jeżeli wszyscy będą wiedzieli o zobowiązaniach — to każdy będzie się lepiej starał, aby nie był ostatni.

Takie stałe ogłaszanie podjętych przez robotników zobowiązań, powszechne ogłaszanie osiągniętych przez każdego wyników jest szczególnie przestrzegane w Związku Radzieckim. Ma to bowiem ważne znaczenie dla pobudzenia inicjatywy i ambicji robotników.

Plakaty — nazywa się je często plakatami zobowiązań indywidualnych — powinny popularyzować przede wszystkim te zobowiązania, na których upowszechnieniu szczególnie nam zależy. Jeżeli na przykład robotnik zobowiązuje się przeskoczyć na dobrych fachowców dwóch innych robotników — to takie zobowiązanie warto rozgłosić i dopomóc w ten sposób do jego upowszechnienia. Jeżeli o nim napiszemy i będziemy o nim mówić, gdy zaczniemy nakłaniać innych do podejmowania podobnych zobowiązań — to z całą pewnością doprowadzimy do podjęcia nowych zobowiązań.

Podobnie postąpimy np. z ważniejszym zobowiązaniem na temat jakości produkcji. Jeżeli robotnik zobowiązał się sam kontrolować własną produkcję i dawać tylko wyroby najwyższej jakości — to dla agitacji pogładowej jest wdzienne pole do popisu. Albowiem dopiero z chwilą, kiedy zobowiązanie to zaczniemy popularyzować, nie tylko zresztą przy pomocy agitacji pogładowej — będzie ono wzorem dla innych.

III

Omówimy z kolei rzadko wykorzystywane formy agitacji pogładowej, które stosujemy w miejscach dużego nasilenia ruchu.

Posługujemy się np. tak zwanymi „tablicami niszczenieli narzędzi”. Zwykle przypinamy na tej tablicy zniszczone narzędzie, piszemy jego cenę, podajemy kto je zniszczył, a jednocześnie wykazujemy, jakie błędy robotnika przyczyniły się do zniszczenia narzędzia i w jaki sposób może on tego w przyszłości uniknąć. W zakładach im. Stalina w Poznaniu stosowano takie pogładowe tablice w oddziałach mechanicznych. Były na nich przypięte różne rodzaje narzędzi, obok których podano odpowiednie ceny. Obok takich tablic — czy też na samych tablicach — można np. umieścić wykres pokazujący czy marnotrawstwo narzędzi wzrasta czy też się obniża. Wykres ten przypomni robotnikom o potrzebie oszczędzania narzędzi — powinien przy tym powodować stałą akcję w kierunku obniżenia marnotrawstwa narzędzi (agitacja ustna, zebrania itp.).

Podobną rolę mogą spełnić gabloty czy też małe wystawki brakoróbstwa. W niektórych fabrykach włókienniczych stosowano np. gabloty, w których pokazywano skrawki tkaniny źle wykonanej i opisywano typowe błędy powodujące brakoróbstwo, ucząc jednocześnie w jaki sposób można ich uniknąć. W każdej dziedzinie produkcji istnieją takie typowe błędy popełniane przez robotników i stanowiące przyczynę brakoróbstwa. Przyczynić się do ich usunięcia — to znaczy dokonać ważnej rzeczy. A możliwości agitacji pogładowej są pod tym względem duże.

Błędy te można wykazać najlepiej na przykładzie konkretnego produktu. Jeżeli umieścimy obok niego opis błędów i opis zasad dobrej pracy — to takie wystawki i gabloty brakoróbstwa mogą być swego rodzaju pokazową szkołą dobrej produkcji.

Robimy wystawki brakoróbstwa — ale dlaczegożby nie robić wystawek pokazujących przedmioty wysokiej jakości, dlaczego nie mówić kto te przedmioty wykonał i nie opisać tego wszystkiego co przyczyniło się do osiągnięcia wysokiej jakości produkcji?

Pytanie jest oczywiście retoryczne. Każdy sam z łatwością zrozumie, że podobnie jak gabloty brakoróbstwa tak również i gabloty wysokiej jakości produkcji — możemy je zresztą nazwać inaczej — będą uczyły produkować dobrze.

Znacznie również szerzej powinny być stosowane tablice popularyzujące zobowiązania i obrazujące stopień ich

wykonania. Wiadomo, że grupy związkowe co miesiąc podejmują i podsumowują zobowiązania. Jeżeli te zobowiązania wypisane będą na jakiejś honorowej tablicy — to zmobilizują one jakby członków grupy do zrealizowania ich postanowień. Znacze przysłowie „słowo się rzekło — kobyłka u płota”?

Umöglichwi to również poszczególnym grupom związkowym śledzenie, jakie zobowiązania podejmuje każda z nich, jak się z nich wywiązuje.

Grupa może konkretnie wezwać do współzawodnictwa inną grupę. Wypisze więc na przykład swoje zobowiązanie wraz z wezwaniem do innej, aby podjęła podobne zobowiązania i przystąpiła do współzawodnictwa. Z całą pewnością zmusi to grupę wezwaną do zastanowienia się jak podnieść własne wyniki.

Podobne wezwania mogą stosować i indywidualni robotnicy. A więc ślusarz wzywa np. do współzawodnictwa innego ślusarza lub też kilku ślusarzy. Takie wezwanie zawiesza się często nad miejscem pracy przodownika. Można np. napisać „wzywam wszystkich do współzawodnictwa o zastosowanie noża Kolesowa i osiągnięcia jak największych wyników w posługiwaniu się tym nożem”.

Wezwanie może w innym wypadku brzmieć: „zobowiązuję się pracować bez braków. Wzywam również do tego towarzyszy... (wymienić nazwiska kilku robotników). Takie wezwanie robotnik z jednej grupy związkowej może wywiesić na miejscu pracy innej grupy związkowej. To tak jakby ktoś rzucił innemu przysłowiową rękawicę z wezwaniem do walki.

Warto również upowszechnić takie formy agitacji pogładowej, jak różnego rodzaju gabloty satyry i karykatury.

Któż nie wie, że śmieszności boją się ludzie jak ognia. Dlatego też satyrę i karykaturę warto jak najszerzej stosować. Możliwości jej zastosowania są szerokie i rozmaite. Można krytykować i ośmieszać biurokratów, bumelantów, nierobów, tych wszystkich — którzy gadają zamiast pracować itd.

Tego rodzaju formą agitacji powinny się przede wszystkim zająć zakładowe koła plastyków.

Nieco trudniej jest z satyrą. Dobry utwór satyryczny nie łatwo jest napisać. Praktyka jednak świadczy, że w każdym zakładzie można znaleźć ludzi, którzy z dużą chęcią napiszą różne małe utwory satyryczne. Ich wartość literacka jest różna, ale ponieważ ośmieszają konkretnych ludzi — ich znaczenie wychowawcze jest prawie zawsze stosunkowo duże.

W braku zresztą własnych satyryków-amatorów można się posługiwać utworami z pism satyrycznych. Utwory przepisujemy i wywieszamy w gablocie adresując je do konkretnych bumelantów, pijaków itd.

W jednej z hut śląskich zastosowano bardzo dowcipną formę agitacji antypijackiej. Oto wymalowano wycięte z dyktu karykatury pijaków, a zamiast głów z dyktu — na karykaturach tych przyklepiono fotografie głów rzeczywistych pijaków. Jeżeli tylko dowiedziano się o jakimś nowym pijaku — natychmiast podobizna jego uwieńczyła figurę pijacką. Odnosiło to wspaniałe skutki. Karykatura pomagała pijakom wyleczyć się z nałogu znacznie bardziej skutecznie niż wszelkie inne — najbardziej poważne upomnienia.

W jednej z kopalń byli w swoim czasie sztygarzy, którzy żądali swoistej formy łapówek. Tak np. górnikom ze wsi, którzy przynosili im miód i masło — przydzielali lepsze odcinki roboty. Wyśmiano ich przy pomocy karykatury i satyry. Przed gablotami stawały spore grupy ludzi. Rzecz rozniosła się po całej kopalni i sztygarzy „najedli” się co niemiara wstydu. Prosiłi o zdjęcie karykatury przysyłając poprawę. Prosiły nawet o to ich rodziny.

Przykłady te są zaledwie małym fragmentem wszystkich stosowanych w poszczególnych zakładach form agitacji. Zostały one zacytowane jedynie dlatego, aby podkreślić rzeczywiste wielką rolę wychowawczą satyry i karykatury.

V

Niezmierzalnie rzadko propagujemy książkę techniczną, a także książkę popularyzującą nowe metody pracy, nowe inicjatywy robotnicze — jednym słowem książkę, która może się bardzo przyczynić do podniesienia poziomu

produkcji. Tymczasem książka taka może być popularyzowana niezwykle łatwo. Jeżeli np. przy wejściu fabrycznym zrobimy małą wystawkę „nowości technicznych” — to zachęcimy ludzi, aby po książkę sięgnęli.

Chodzi tu zwłaszcza o propagandę tych książek, które są dostosowane do potrzeb zakładu pracy.

Pamiętajmy jednak o tym, że popularyzacja literatury technicznej musi iść w parze ze zgromadzeniem odpowiedniej ilości książek w bibliotece zakładowej.

Taka popularyzacja książek może przybierać zresztą rozmaite formy i może uwzględniać książki o różnej tematyce. Jeżeli np. na rynku jest książka, z której wiele skorzystać może majster, czy kierownik oddziału — i jeżeli może go ona nauczyć rozumienia błędów, które popełnia oraz pokaże mu jak należy właściwie pracować — to obok niej możemy umieścić napis. Może on na przykład brzmieć: „Towarzysze! (wymienić nazwiska) polecamy przeczytanie tej książki. Spodziewamy się, że towarzysze ci dużo się z niej nauczą i polepszą swą pracę”, lub też: „Zlikwidujcie brakorobstwo, zaczną walczyć o oszczędność surowca, będą się lepiej troszczyć o szkolenie przywarsztatowe itd.”.

Wystawki książki można stosować i w innych wypadkach. W gruncie rzeczy każdą dobrą książkę — nie tylko techniczną — można popularyzować w podobny sposób i nie tylko w hallu. Powinniśmy dążyć do tego, aby wystawki o konkretnej tematyce robić tam, gdzie pracują ludzie, których ta tematyka najbardziej interesuje. W ten sposób będziemy niejako podsuwać książkę czytelnikowi — będzie ona częściej czytana, a zawartą w niej wiedzę czy też naukę pomożemy w ten sposób jakby wpręgnąć w służbę naszego zakładu pracy.

VI

Pomówimy jeszcze nieco o tych formach agitacji pogładowej, które mogą być z powodzeniem stosowane w grupie związkowej.

Weźmy na przykład pod uwagę fakt, o którym pisał jeden ze znanych stachanowców w Związku Radzieckim. Mówił on o tym, jak bardzo podzialała na niego kiedyś drobna pochwała, którą ogłoszono w „błyskawicy”. W owym czasie towarzysz ten (wówczas nie był jeszcze stachanowcem) wykonał po raz pierwszy 100% normy. Z tej okazji wywieszono wówczas plakat, w którym grupa związkowa winała mu sukcesu. Otóż fakt ten zapamiętał on, jak sam mówi, na całe życie.

Zapytacie może, czy warto polecać takie winaowania ludziom, którzy wykonują bądź co bądź zaledwie 100% normy? Warto — i to bardzo.

Czołowych przodowników pracy jest zawsze w zakładzie stosunkowo niewiele. Natomiast robotników średnich oraz takich, którzy powoli podciągają się do przeciętnego poziomu — jest bardzo dużo. Warto ich zachęcić. Jak we wszystkich dziedzinach agitacji tak i w zakresie agitacji pogładowej powinniśmy mówić o jak najszerszym kręgu robotników. Nie jest bowiem słuszne, że popularyzujemy jedynie kilku najlepszych ludzi i piętnujemy jedynie kilku najgorszych. Kiedyś powiedziano, że dobrze gra na fortepianie ten, który posługuje się wszystkimi palcami i klawiszami. Otóż te wszystkie palce — to jakby różne formy naszej agitacji pogładowej. A klawisze — to jakby wszyscy robotnicy. Jednych możemy popularyzować, innych możemy zachęcić. Jeszcze innym możemy zwrócić uwagę, że obniżyli swe wyniki, niektórych trzeba krytykować. Ale mówić trzeba możliwie o wszystkich. Ludzie rozumieją wówczas, że się nimi interesujemy i swego rodzaju „szeregowanie” ich przy pomocy agitacji pogładowej — pobudzi ich do współzawodnictwa.

W grupie związkowej mogą być stosowane prawie wszystkie formy agitacji pogładowej, o których pisaliśmy. Trzeba dążyć do tego, aby różnorodne formy agitacji wykorzystywać do ogłaszania wyników współzawodnictwa, do kontroli wykonania zobowiązań, do popularyzacji przodujących metod pracy. Nie są to rzeczy zbyt trudne. Można się ich nauczyć. Z całą pewnością można w tym wypadku zastosować zasadę „chcieć — to móc”.

VII

Zapoznanie się z formami agitacji pogładowej, a nawet umiejętność posługiwania się nimi wcale nie daje rękami, że będziemy je mogli szeroko stosować. Chodzi bowiem o to, że dla odpowiedniego rozwoju agitacji pogładowej jest absolutnie niezbędne wyznaczenie odpowiedzialnych towarzyszy, którzy będą się opiekowali jej poszczególnymi obiektami. Bodajże podstawową przyczyną niewypełniania różnych tablic odpowiednimi napisami, nieaktualizowania fotografii przodowników pracy, pozostawiania na tablicach przestarzałych cyfr — jest to, że nie przestrzegamy ważnej zasady: za każdy obiekt agitacji pogładowej odpowiada konkretni ludzie.

Gdybyśmy tę zasadę stosowali, znacznie mniej byłoby jaskrawych faktów niedbalstwa, które powoduje, że dziesiątki różnych tablic nie są wypełniane systematycznie odpowiednią treścią — a często nie są wypełniane nigdy.

Jest prawie zasadą, że aktywiści komisji kulturalno-oświatowych, zapytani na temat kto odpowiada za wypełnianie nazwiskami tablicy brakorobów czy bumelanatów — odpowiadają: pomyślimy nad tym, komuś to zlecimy itp.

Taki stan rzeczy jest niedopuszczalny. Nie może być ani jednego obiektu agitacji pogładowej, za którego wypełnienie czy utrzymanie w należytym porządku nie odpowiada konkretny człowiek.

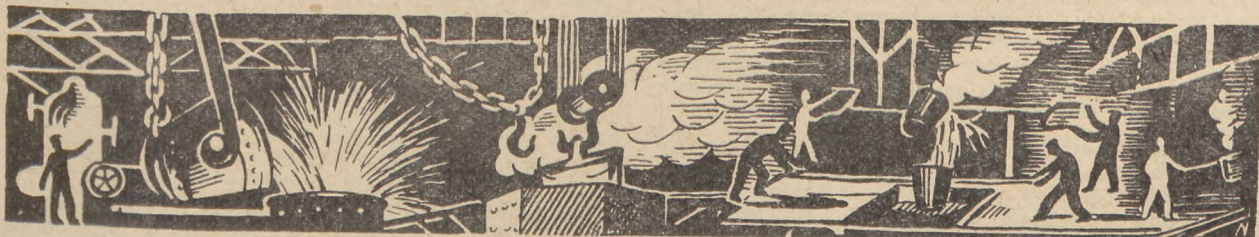
Może być np. tablica niszcycieli narzędzi, i może sobie wisieć parę lat, a jeżeli sprawa niszczenia narzędzi będzie przez kolektyw lekceważona — tablica cudów nie zdziała. Będzie ona natomiast skuteczna wówczas, jeżeli wymienione na niej nazwiska, posłużą do tego, aby z krytykowanymi towarzyszami rozmawiać i żądać od nich troski o narzędzia.

I wreszcie: formy agitacji pogładowej i miejsca, w których poszczególne obiekty tej agitacji są rozmieszczone — nie mogą być raz na zawsze ustalone. W takich wypadkach agitacja pogładowa nie będzie nadążać za rozwojem wydarzeń w zakładzie pracy.

Wyobraźcie sobie np. wypadek, że w zakładzie pracy powstaje wąskie gardło, które hamuje pracę całego zakładu i grozi niewykonaniem planu. Powstanie takiej sytuacji zmusza nas, aby w tym oddziale zastosować nowe formy agitacji pogładowej i rozwinąć ją odpowiednio do stojących przed nią zadań. Byłoby przecież niedopuszczalne, abyśmy tego faktu nie uwzględnili. A jeżeli np. w jakimś oddziale fabrycznym rozpoczynamy pracę uświadamiającą na temat walki o jakość, to zobowiązani jesteśmy właśnie w tym oddziale, aby równoległe z organizowaniem agitacji ustnej i zebrań — zwrócić szczególną uwagę na zastosowanie takich form i metod agitacji pogładowej, które wesprą agitację ustną.

Jednym słowem: agitacja pogładowa musi nadążać za życiem, nie może być skostniała i raz na zawsze ustalona.

Jeżeli się wysuwa nowe zadanie — mamy obowiązek uczestniczyć w walce o jego realizację przy pomocy agitacji pogładowej. Trzeba ją wówczas tak przemyśleć, aby była rzeczywiście pomocna.





SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

MIECZYSLAW JANKOWSKI
V-Dyrektor CSZZ

Szkolenie przewodniczących rad zakładowych w PGR

NA IX Plenum KC PZPR towarzysz Bierut powiedział: „Mechanizacja najcięższych i najbardziej pracochłonnych prac w rolnictwie posiada decydujące znaczenie nie tylko dla podniesienia produkcji rolniczej, ale i dla socjalistycznej przebudowy wsi, dla stopniowego rozwoju spółdzielczych form rozdrobnionej dotąd gospodarki chłopskiej, dla wprowadzenia dla całego rolnictwa w coraz szerszym zakresie nowej techniki, bez czego nie podobna zabezpieczyć stałego wzrostu sił wytwórczych w rolnictwie“.

W tym wielkim zadaniu, jakim w obecnym okresie jest podniesienie produkcji rolnej, socjalistyczna przebudowa wsi, wprowadzenie nowej techniki do gospodarki rolnej, umocnienie sojuszu robotniczo-chłopskiego, wielką rolę do spełnienia mają państwowe ośrodki maszynowe. One to bowiem stanowią jedną z podstawowych dźwigni socjalistycznej przebudowy wsi i walki o wprowadzenie do naszego rolnictwa nowoczesnych metod uprawy roli, one są decydującą siłą w rozwoju produkcji rolnej w państwowych gospodarstwach rolnych, w spółdzielniach produkcyjnych i gospodarstwach indywidualnych pracującego chłopstwa.

Podstawowym zadaniem POM-ów jest podniesienie urodzajów w gospodarstwach rolnych, wzmocnienie towarowej produkcji ziemiopłodów, dokonanie mechanizacji robót rolnych, przenoszenie doświadczeń i osiągnięć wzorowych spółdzielni produkcyjnych do niezorganizowanych mas chłopskich w gromadzie, wprowadzenie najprostszych form wzajemnego współdziałania spółdzielni z resztą gromady i samych chłopów pomiędzy sobą w oparciu o pomoc ośrodków maszynowych, udzielanie pomocy gospodarstwom małorolnym i słabym średniorolnym, które nie mają własnej siły pociągowej lub podstawowych narzędzi pracy. Zadania te stoją przed gminnymi ośrodkami maszynowymi, które administracyjnie podlegają POM-om i są pod ich opieką.

Wielkie zadania, jakie zostały postawione przez IX Plenum przed POM-ami muszą być również główną treścią pracy organizacji związkowych POM-ów, a mianowicie: rady zakładowej i aktywu związkowego. Rola organizacji związkowych w POM-ach obecnie jest szczególnie wielka. One to powinny okazywać aktywną pomoc organizacjom partyjnym i kierownikom gospodarstw w rozwiązywaniu problemów jak najszybszego rozwoju wszystkich gałęzi produkcji rolnej, one powinny rozwijać twórczą inicjatywę robotników i pracowników rolnych.

W docenianiu poważnych zadań organizacji związkowych w POM-ach zorganizowano dla przewodniczących rad zakładowych w POM-ach specjalne szkolenie w Centralnej Szkole Związków Zawodowych w Warszawie. Przeprowadzone turnusy tego szkolenia wykazały, że w przeważającej mierze przewodniczący rad zakładowych

nie zdawali sobie w pełni sprawy ze swych wielkich zadań, nie potrafili należycie zorganizować pracy, nie zawzięli się znaleźć „wspólny język“ z dyrekcją POM, z wydziałem politycznym, często też omijano organizację partyjną — nie rozumiano jaką rolę ma spełniać rada zakładowa w POM. Niejednokrotnie dyrekcja POM nieprzychylnie ustosunkowywała się do przewodniczącego rady zakładowej i całej rady zakładowej. Przeszkolenie to okazało się konieczne, tym bardziej, że w większości obecni na przeszkoleniu — to nowo wybrani przewodniczący rad zakładowych.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych oraz Centralny Zarząd POM słusznie postawiły sobie za cel przeszkolenie w okresie zimowym nowo wybranych przewodniczących w zakresie podstawowych problemów pracy rady zakładowej w POM-ach w świetle wytycznych IX Plenum KC PZPR.

Wykłady i zajęcia konsultacyjne prowadzone przez towarzyszy Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Roln. i Leśnych oraz Centralnego Zarządu POM wykazują, że problemy te nie były dostatecznie znane uczestnikom kursów, że wiele jest nieporozumień i niewłaściwego ustawiania pracy, jak również, że należy więcej zająć się i otoczyć opieką rady zakładowe w POM-ach, częściej spotykać się w okręgach z przewodniczącymi rad i periodycznie organizować dla nich przeszkolenie związkowe i ideologiczne. Towarzysze wykładowcy zwracali w wykładach uwagę tylko na podstawowe zagadnienia, gdyż w tak krótkim czasie nie można było pozwolić na szerokie i dokładne zreferowanie. Niemniej jednak te podstawowe zagadnienia były poważnym wzbogaceniem pracy przewodniczących rad zakładowych w POM-ach.

Wykłady takie jak: „Rola POM w socjalistycznej przebudowie wsi i węzłowe zadania planu na rok 1954 w świetle uchwał IX Plenum KC“, „Rozwój socjalistycznego współzawodnictwa pracy i zadania rady zakładowej w organizacji jego“, „Zadania i formy pracy rady zakładowej i grupy związkowej w POM-ach“, „Zadania rady zakładowej na odcinku warunków bytowych, stabilizacja załóg“, „Układ zbiorowy i jego znaczenie w organizacji i gospodarstwie umocnieniu POM“, „Zadania aktywu zakładowego w dziedzinie ochrony pracy“, „Rola wydziału politycznego w POM-ach“, „Zadania aktywu w dziedzinie podnoszenia poziomu pracy kulturalno - oświatowej w POM“, „Organizacja pracy POM i spółdzielnie produkcyjne“ oraz inne tematy pokazały przewodniczącym rad zakładowych, jak należy ustawiać plan pracy i jak należy pracować i współpracować z organizacją partyjną, dyrekcją i organizacjami masowymi, aby zadania postawione przed POM-ami były dobrze wykonane.

Wielką rolę w przyswajaniu sobie usłyszanego tematu mają godziny przeznaczone na dyskusje w grupach seminaryjnych. Niejednokrotnie słuchacze w toku dyskusji

podkreślali, że POM-y często ograniczają się w swej działalności wyłącznie do obsługi technicznej w spółdzielniach produkcyjnych, a nie okazywały pomocy indywidualnym gospodarstwom pracującym chłopstwa, nie okazywały dostatecznej pomocy w organizacji i opanowaniu nowoczesnej agrotechniki radzieckiej. Uwidoczniła się również niedostateczna praca polityczna wydziałów politycznych POM wśród chłopstwa uspołdzielonego i indywidualnego. Podkreślano, że należy ściśle powiązać POM-y ze spółdzielniami produkcyjnymi i zwiększyć odpowiedzialność POM-u za wyniki produkcyjne w tych spółdzielniach, w PGR-ach, wśród chłopstwa pracującego. Stwierdzono, że praca agronomów POM powinna polegać przede wszystkim na okazywaniu spółdzielniom produkcyjnym i indywidualnym gospodarstwom pomocy agrotechnicznej w rozwoju ich produkcji rolniczej, że należy usuwać częste przestoje maszyn, wzmocnić walkę o pełne wykorzystanie sprzętu technicznego, o podniesienie jakości remontu maszyn uprawowych itd.

Prócz wykładów fachowych słuchacze mieli również wykłady na temat: „PZPR — kierowniczą siłą narodu polskiego”, „Związki zawodowe szkołą socjalizmu” oraz krótkie prelekcje poświęcone agrotechnice przed wyświetlaniem filmów o tematyce rolnej, które miały za zadanie zaznajomienie słuchaczy z racjonalną i wydajną produkcją rolną.

Należy stwierdzić, że — mimo krótkiego, bo tygodniowego terminu kursu — dzięki dobremu obrazowaniu zagadnień przez wykładowców i przeprowadzonym dyskusjom, słuchacze zrozumieli miejsce, rolę i zadania rady zakładowej w POM-ach.

Przytoczę tutaj np. wypowiedź towarzysza Wiśniewskiego:

„Przewodniczącym rady zakładowej jestem od krótkiego czasu, z pracy związkowej chciałem jak najlepiej wywiązywać się, ale nie zawsze mogłem, gdyż nie znałem wielu zagadnień pracy związkowej. Tu na kursie zdobyłem wiele bardzo cennych dla mnie wiadomości, które pozwoliły mi i towarzyszom podnieść swój poziom polityczny. Wiem jak organizacyjnie ustawić pracę rady zakładowej, komisji strukturalnych, grupy związkowej. Poznaliśmy zadania i obowiązki rady zakładowej na odcinkach: produkcyjnym, współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa, ochrony pracy, socjalno-bytowym, kulturalno-oświatowym itd.

Teraz lepiej zrozumiałem jak ważną rolę spełnia POM w socjalistycznej przebudowie wsi w świetle uchwał

IX Plenum KC PZPR. Państwo nasze postawiło na obecnym etapie hasło szybszego podniesienia stopy życiowej ludzi pracy. Od nas, od lepiej i szybciej wykonywanej pracy zależy szybka realizacja wytycznych IX Plenum KC PZPR. Wykłady o partii, jako kierowniczej sile narodu polskiego, o związkach zawodowych — szkole socjalizmu przyczyniły się do podniesienia naszej świadomości. W czasie wykładów starałem się bardzo uważnie słuchać i jak najwięcej robić notatek, które będą mi pomocne w mojej pracy związkowej i zawodowej“.

Wypowiedź ta — to nie tylko wypowiedź jednego słuchacza z jednego turnusu, lecz wszystkich słuchaczy dotąd przeszkolonych.

W czasie trwania kursów nie zapomnieliśmy również o życiu kulturalno - oświatowym dla słuchaczy. Między innymi zorganizowaliśmy zwiedzanie Warszawy. Słuchacze mogli naocznie przekonać się o tym, jak szybko rośnie i rozbudowuje się stolica Polski Ludowej, jak piękne budują się nowe osiedla i dzielnice dla ludzi pracy. Słuchacze zobaczyli, że w naszym budownictwie socjalistycznym mamy wielką pomoc i przyjaźń Związku Radzieckiego. Po powrocie do swych POM-ów przewodniczący rad zakładowych będą na pewno starali się przekazać załogom wszystko, co widzieli w Warszawie, będą dzielili się uwagami z krótkiego przeszkolenia, pracą swoją i przykładem w codziennej pracy będą mobilizowali do szybszego zrealizowania wytycznych IX Plenum KC PZPR i do realizacji zadań wysuniętych przez II Zjazd naszej partii.

Wzmocnienie organizacji związkowych POM-ów, podniesienie poziomu pracy ich rad zakładowych będzie wymagało stałej opieki ze strony Zarządu Głównego Zw. Prac. Rolnych i Leśnych oraz instancji okręgowych. Nie wystarczy tylko wysunąć aktyw, lecz trzeba mu pomagać w pracy, uczyć go pracować i wychowywać. Nie wolno zapominać nam o doszkalaniu aktywów pod względem ideologicznym i związkowym. Trzeba kontrolować zajęcia szkoleniowe i równocześnie pomagać. Nie możemy zapominać o tej podstawowej broni, która z błędnej drogi kieruje nas na słuszną drogę — a mianowicie o krytyce i samokrytyce. Każda rada zakładowa powinna stać się organem kolektywnego kierownictwa. Należy systematycznie zwoływać zebrania, omawiać na zebraniach najważniejsze problemy produkcji i problemy bytowe robotników i pracowników, zabezpieczyć wykonanie podjętych uchwał i kontrolować ich wykonanie.

B. PRESSEN

instruktor Wydz. Szkolenia Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Drzewnego i Terenowego

O pracy komisji szkoleniowej

TEGOROCZNA kampania sprawozdawczo-wyborcza wysunęła dla aktywów szkoleniowych naszego Związku poważne zadanie powiększenia liczby aktywów zakładowych organizacji związkowych. Poza zwiększeniem ogólnej liczby aktywistów szczególnie ważny jest fakt, że 75% wybranego aktywów — to towarzysze, którzy po raz pierwszy w tej kadencji pełnić będą funkcje związkowe. Jednocześnie zadania naszego przemysłu wypływające z uchwał IX Plenum KC PZPR w dziedzinie zaspokajania codziennych potrzeb ludności miast i wsi, postawiły przed naszym aktywem zwiększone wymagania w zakresie troski o sprawę produkcji i warunki bytowe i socjalne załóg.

I

Szeroko nakreślona i długotrwała w stosunku do lat ubiegłych akcja przygotowawcza uaktywniła nasze komisje szkoleniowe przy okręgach, które w roku ubiegłym ograniczały się w zasadzie do roli komentatorów i rejestratorów wyników osiągniętych w kampanii szkoleniowej, nie widząc właściwej swojej roli w kierowaniu pracą aktywów szkoleniowych.

Już w czerwcu ub. roku okręgowe komisje szkoleniowe przystąpiły do planowej i systematycznej pracy przygotowawczej. Zadania w tej dziedzinie wytyczone zostały na krajowej odprawie szkoleniowej instruktorów i przewodniczących komisji szkoleniowej okręgu, zorganizowanej przez wydział szkoleniowy Zarządu Głównego naszego Związku.

Okres przygotowawczy cechowało nasilenie prac w kierunku reorganizacji, względnie powołania nowych zakładowych komisji szkoleniowych oraz zapoznania ich z zadaniami w przygotowaniu odpowiedniej kadry wykładowców i organizacyjnego opracowania kursów szkolenia masowego.

W opracowaniu tych zagadnień wśród dobrze pracujących okręgowych komisji szkoleniowych wyróżnia się komisja okręgu łódzkiego, mimo że i ona w swej pracy nie uniknęła błędów i niedociągnięć. Zadania komisji szkoleniowych okręgu łódzkiego w rozpracowaniu akcji przygotowawczej były tym większe i obejmujące szerszy zakres, że pracę w zakresie doboru kadr wykładowców i składów komisji szkoleniowych trzeba było rozpoczynać od podstaw.

W wyniku przeprowadzonych przygotowań powołano 42 komisje zakładowe — przyszkalać ich przewodniczących na 6-godzinnych seminariach okręgu, bądź też na roboczych odprawach wspólnie z przewodniczącymi rad zakładowych, organizowanych dwukrotnie w okresie przygotowawczym.

Na trzykrotnie organizowanych seminariach przyszkolono 61 wykładowców, na ogólną liczbę 83 stanowiących pełną kadrę okręgu. Wykładowcy ci zostali specjalnie starannie dobrani spośród najlepszego aktywu okręgu.

Kilkakrotna analiza planów szkolenia na podstawie znajomości danych i możliwości terenowych określiła ostateczny plan szkolenia okręgu na 53 kursy, w tym 37 kursów jednolitych — gdyż ilość aktywu zakładów zrzeszonych w naszym Związku jest zbyt mała dla organizacji kursów rodzajowych.

Trzeba jednak powiedzieć, że przy opracowywaniu pierwszego planu szkolenia nie uniknięto błędów lat ubiegłych, opracowując go z za biurka.

Dopiero odwołanie się w porę do zakładowych komisji szkoleniowych pozwoliło plan ten w porę skorygować w oparciu o konkretne dane z zakładów pracy.

Na podstawie przytoczonych przykładów można by wysunąć wniosek, że w chwili przystąpienia do rozpoczęcia kampanii szkoleniowej wszystkie warunki dobrego przygotowania kampanii zostały spełnione. W zasadzie tak — bowiem komisja okręgowa wyczerpała wszystkie formy pracy ustawienia zakładowych komisji szkoleniowych, poprzez wytyczne, wymianę doświadczeń uzyskanych w kampaniach szkoleniowych lat ubiegłych na naradach, odprawach, seminariach. Opracowała nawet wzór planów pracy dla zakładowych komisji oraz wzór konspektów dla wykładowców. Jednakże zasług tej pomocy mało wybiegała poza ramy wskazówek teoretycznych. Komisja szkoleniowa okręgu łódzkiego błąd ten spostrzegła, analizując przebieg przygotowania, stwierdzając, że w ustaleniu pracy zakładowych komisji nie osiągnięta planowanych wyników.

Troska o dobre przygotowanie wykładowców przysłoniła w końcowej fazie przygotowań potrzebę praktycznego przygotowania komisji szkoleniowych w zakładach pracy do pełnienia wytkniętych zadań. Po okresie przygotowawczym rozpoczęto właściwe zajęcia szkoleniowe, koncentrując uwagę wykładowców wchodzących w skład komisji okręgowej na zakładach, w których nie było można wybrać odpowiedniego aktywu zdolnego do przeprowadzenia wykładów. Wykłady w tych zakładach zobowiązali się przeprowadzić wykładowcy z koła przy okręgu — towarzysze Kulik, Stocki, Kochański i Jesionowski, dzieląc się zagadnieniami wynikającymi z programów szkolenia masowego.

W omawianym okresie trwania kampanii szkoleniowej posiedzenia komisji odbywają się systematycznie co dwa tygodnie. Na posiedzeniach analizuje się okresowo przebieg szkolenia masowego. Podział odpowiedzialności za poszczególne zakłady pracy dokonywany jest okresowo w miarę powstających potrzeb.

Kontrolę organizowaną na pierwszych wykładach otwartych kursów wykazały dobry poziom polityczny naszych wykładowców, ujawniły natomiast brak opanowania tematu „Struktura związków zawodowych”.

W celu zapobieżenia wypaczeniom w tym temacie komisja szkoleniowa postanowiła zorganizować odprawę z udziałem przewodniczących rad zakładowych, przewodniczących zakładowych komisji szkoleniowych i wykładowców, zakończoną pokazem otwarcia kursu dla członków rad zakładowych w łódzkich zakładach meblowych oraz oceną wykładu przeprowadzonego na tym kursie właśnie na temat struktury związkowej. Wynik przeprowadzonej oceny wykładu okazał się bardzo cenny. Wypowiedzi uczestników świadczyły o tym, że wykład wskazał im sposób jasnego i przejrzystego sprecyzowania tematu.

Masowa kontrola przeprowadzona w ostatniej dekadzie stycznia potwierdziła opinię o dobrym poziomie wykładowców, zanotowała natomiast spadek frekwencji oraz rozprężenie organizacyjne pracy zakładowych komisji szkoleniowych, brak współpracy z dyrekcjami oraz powiązania z organizacjami partyjnymi w zakładach pracy.

Reakcją na spostrzeżone niedociągnięcia była odprawa zorganizowana z przewodniczącymi rad zakładowych i dyrektorami zakładów pracy w dniu 12 lutego br. Komisja szkoleniowa postanowiła przeprowadzać także odprawy co miesiąc w ciągu kampanii szkoleniowych.

Formy pracy z wykładowcami stosowane przez komisje okręgu łódzkiego nie są nowym zjawiskiem w szkoleniu masowym i są zapewne szeroko stosowane w innych związkach. Niemniej jednak w porównaniu z pracą innych okręgów naszego Związku w tym okresie okręg ten wyróżnił się docenianiem znaczenia doszkalania wykładowców szkolenia masowego i jego roli w przebiegu kursu.

W lutym zorganizowano w Łodzi naradę roboczą z wykładowcami i kierownikami kursu w celu wymiany doświadczeń. Jednak tą formą zajęcia objęto tylko wykładowców z terenu miasta Łodzi i Pabianic. Odprawa ta znowu potwierdziła konieczność systematycznego organizowania takich odpraw. Słuszność tego wniosku potwierdza jeszcze fakt, że w naszym Związku do rzadkości należała koła wykładowców, z uwagi na małą ilość wykładowców w zakładach pracy.

Większość kół wykładowców istnieje na terenie miasta Łodzi. Koła te jednak nie wykazują samodzielnej pracy, biorą tylko udział w pracach koła wykładowców przy Zarządzie Okręgu. Koło to pracuje pod kierunkiem okręgowej komisji szkoleniowej.

II

Wzorowo pracuje koło wykładowców w Radomszczańskich Zakładach Metalowych. Posiedzenia tego koła odbywają się co tydzień, wykładowcy dzielą się podczas nich doświadczeniami. Kierownik tego koła — towarzysz Stasiiewicz wprowadził swyczaj zatwierdzania konspektu przed każdym wykładem. Konspekt zatwierdza kolektywnie wykładowców.

Poza odprawami i naradami wykładowcy z terenu miasta Łodzi brali udział w seminariach i zajęciach organizowanych przez wydział szkolenia ORZZ.

Zagadnienie systematycznej pracy konsultantów nie jest jeszcze należycie rozwiązane, albowiem rozwiązanie go należy od zorganizowania pracy ośrodka metodycznego Wydziału Szkoleniowego ORZZ w Łodzi.

Okręg rozporządza sześciu konsultantami, wykorzystując ich do organizowania comiesięcznych odpraw z wykładowcami i aktywnym szkoleniowym oraz do prac w kole wykładowców przy zarządzie okręgu.

Pierwsza masowa kontrola kursów objęła swym zasięgiem 22 kursy na 32 czynne w tym okresie. Podczas kontroli stwierdzono m. in. brak odpowiednich lokali do przeprowadzania zajęć. Brak lokali jest naszą największą trudnością. W wyniku przeprowadzonych kontroli na interwencję wizytujących poczyniono pewne ulepszenia.

Mała ilość przeprowadzonych kontroli była wynikiem braku oparcia się o szerszy aktyw społeczny. W drugim etapie kontroli sięgnięto po aktyw społeczny z zakładów pracy i na 40 czynnych kursów zwizytowane wszystkie. W kontroli wzięli udział członkowie prezydium zarządu okręgu, wszyscy członkowie komisji, pracownicy operatywni zarządu okręgu i pięciu aktywistów społecznych.

W odróżnieniu od poprzedniej — obecna masowa kontrola kursów wykazała dobrą frekwencję i dobry poziom wykładowców. Nie zanotowano natomiast poprawy pracy zakładowych komisji szkoleniowych. Ciężar pracy mobilizacyjnej i koordynującej spoczywa przeważnie na kierownikach kursów, wykładowcach, i radzie zakładowej.

Analiza drugiej kontroli kursów wysunęła wnioski, które wskazują na większą opiekę i kontrolę pracy zakładowych komisji oraz na większe zainteresowanie organizacją partyjnych i administracji sprawą szkolenia masowego. W tym celu planuje się w dniu 12 marca odprawę z przewodniczącymi komisji szkoleniowych.

Mimo, że zagadnienia te występują w większości naszych okręgów i doceniane są przez prezydium zarządów okręgowych oraz instruktorów, to jednak nie znajdują one właściwego odbicia w pracach komisji okręgowych.

Przykładem tu może być komisja szkoleniowa okręgu szczecińskiego, która w swoim składzie rokowała wszel-

kie nadzieje dobrej pracy. Niestety zapał i wysilek tej komisji kończy się na zbudowaniu szerokich — bardzo dobrze zresztą opracowanych — planów pracy. Nawet analiza wykonania planu nie mobilizuje członków komisji okręgu szczecińskiego do zwiększenia operatywności i zwrócenia uwagi bezpośrednio w zakładach na pracę zakładowego aktywu szkoleniowego.

Na przykładzie dotychczasowej pracy tej komisji należy wysnuć wniosek, że w chwili obecnej nauczyłaby się ona wiele od zakładowych komisji szkoleniowych, które na terenie Szczecina uruchomiły wszystkie zaplanowane kursy. Niewątpliwie jednak przebieg niektórych z tych kursów nie jest wolny od błędów.

Szkolenie koordynuje tylko prezydium zarządu okręgu i instruktor szkoleniowy z pomocą dorywczą dwóch czy trzech aktywistów, wśród których towarzysz Andrzejczak jest jednym z najlepszych wykładowców. Towarzysz ten jest zarazem konsultantem i członkiem komisji, oprócz tego pełni niezliczoną ilość funkcji społecznych. Należy przyznać, że wyniki osiągnięte są również zasługą zakładowego aktywu szkoleniowego i kilku aktywistów okręgu.

Trudno jest w zasadzie doceniać pracę komisji okręgowej, która swe wiadomości o przebiegu kampanii szkoleniowej kształtuje na podstawie informacji instruktora szkoleniowego okręgu składanych na posiedzeniach komisji, które odbywają się względnie systematycznie, ale zawsze w niepełnym składzie.

Niedostateczne wyniki dotychczasowej pracy komisji świadczą o niezrozumieniu przez poszczególnych członków komisji własnej roli w kolektywie. Na podstawie planów pracy i znajomości członków komisji można twierdzić, że ogólny charakter prac komisji jest dobrze pojęty. Jedyną przyczyną jest brak odpowiedzialności za wykonanie obowiązków wypływających z pełnionej funkcji.

Jak duży wpływ ma właściwa praca komisji szkoleniowej przy okręgach na pracę aktywu szkoleniowego w zakładach pracy, dowodzi porównanie wyników ubiegłej

kampanii szkoleniowej w stosunku do wyników już osiągniętych w naszym związku w roku bieżącym. Wpływ ten szczególnie wyraża się w podniesieniu jakości wykładów, w sprawnej organizacji kursów oraz w większym niż dotychczas powiązaniu pracy wykładowców z kolektywem organizującym i przygotowującym organizację kursów.

Szkolenie masowe ulepsza nieustannie swoje formy organizacyjne, wiąże ze swymi zadaniami coraz szerszy aktyw społeczny. Przechodzi do przeszkalanania w szerszym zakresie wykładowców, mobilizuje do pracy na kursach licznych pracowników administracji i personelu inżynierjno-technicznego, a tym samym nakreśla dla komisji szkoleniowych przy okręgach większe zadania.

W związku z tym należy skończyć z balastem błędów ciążyących na okręgowych komisjach szkoleniowych odziedziczonych w spuściźnie po byłych radach szkoleniowych sprowadzających pracę komisji szkoleniowych do rejestrowania wyników i redagowania wytycznych dla rad zakładowych.

Próby samodzielnych analiz przebiegu kursów to — pożyteczna cecha pracy okręgowych komisji szkoleniowych, a możliwa jedynie na podstawie szerokiej znajomości wszystkich zagadnień mających wpływ na przebieg szkolenia.

Kierownicy szkolenia osiągną wytknięty cel, jeżeli zwrócą większą uwagę na zagadnienie masowej kontroli kursów i wiążącą się z tym praktyczną pomoc dla zakładowego aktywu szkoleniowego, jeżeli dopomogą zakładowym komisjom szkoleniowym w osiągnięciu stałej i systematycznej pomocy i kontroli organizacji partyjnych, zainteresując administrację zakładów szkoleniem związkowym oraz wypracując formy stałego podnoszenia poziomu pracy wykładowców szkolenia masowego.

Gdy szkolenie masowe przestanie być oderwaną, odosobnioną akcją — jak to jeszcze nieraz bywa — gdy włożymy do tej akcji całe nasze doświadczenie, inicjatywę, energię i zapał, to pokonamy wszystkie przeszkody i trudności. Otrzymamy wówczas należytą pomoc i wykonamy zaszczytne zadania wychowania bojowych aktywistów związkowych.

ROLA ZWIĄZKOWY W POLSCE

XIII Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych (przebieg obrad)



DNIU 2 marca odbyło się XIII Plenum CRZZ poświęcone omówieniu spraw związanych z wprowadzeniem zakładowych umów zbiorowych, powołaniem zakładowych komisji rozjemczych w dalszych zakładach pracy, zatwierdzeniem budżetu i ustaleniem daty III Kongresu Związków Zawodowych.

Podstawowy referat wygłosił przewodniczący CRZZ — towarzysz Wiktor Kłosiewicz.

Przewodniczący CRZZ powitał zbliżający się II Zjazd PZPR, oświadczając, że niespotykany rozmach i zasięg Czynu Ojzadowego stanowi trwałe i wymowne świadectwo pogłębienia dojrzałości ideologicznej klasy robotniczej, wzrostu jej poczucia odpowiedzialności za realizację naszych planów gospodarczych, świadectwo głębokich uczuć, jakie masy pracujące całego kraju żywią dla swojej partii — Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

W szeregach realizatorów Czynu Zjazdowego stanęło ponad 4 miliony 200 tysięcy robotników, pracowników i chłopów pracujących, co przewyższa znacznie wszelkie dotychczasowe wielkie akcje zobowiązaniowe.

W atmosferze Czynu Zjazdowego rodzą się nowe kierunki we współzawodnictwie i liczne nowe inicjatywy robotnicze. Cechą charakterystyczną podejmowanych w obec-

nym Czynie zobowiązań i inicjatyw jest ich różnorodność, obejmująca najbardziej węzłowe dla danej produkcji problemy jak: poprawa jakości, obniżka kosztów, popularyzacja przodujących metod pracy, podwyższenie kwalifikacji zawodowych, wprowadzenie usprawnień racjonalizatorskich itp.

W wyniku ofiarnej pracy dziesiątków tysięcy partyjnych i bezpartyjnych aktywistów, szczególnie w dołowych ogniwach związkowych, w większości zakładów pracy przyjęła się i ugruntowała metoda podejmowania zobowiązań długookresowych, sprzyjających bardziej rytmicznemu wykonywaniu planów, bez zrywów i szturmow-szczyzny. Poważny i stale rosnący odsetek grup związkowych przystąpił do podejmowania i oceniania zobowiązań długookresowych, przy czym powiększa się stale ilość grup, które nie tylko oceniają wykonanie zobowiązań ale i pogłębiają je z miesiąca na miesiąc. Rośnie stale, choć wciąż jeszcze niedostatecznie, liczba robotników, stosujących przodujące metody pracy.

Fakty te są dowodem usprawnienia pracy związków zawodowych w rozwijaniu socjalistycznego współzawodnictwa, szczególnie na przestrzeni ostatniego roku. Nie oznacza to jednak, że praca nasza na tym ważnym i podstawowym odcinku wolna jest od błędów.

Błędy te i zaniedbania występują z całą wyrazistością w świetle wskazań IX Plenum Partii, wysuwających na czoło naszych obecnych zadań gospodarczych przyspieszenie wzrostu stopy życiowej mas pracujących w mieście i na wsi.

Charakteryzując działalność związków zawodowych w ostatnim okresie, towarzysz Kłosiewicz stwierdził m. in., że związki zbyt wąsko i jednostronnie traktują swoje zadania, nie dostrzegając często poza sprawami produkcji spraw żywego człowieka i nierzadko tolerując jaskrawe wypadki naruszania i łamania obowiązującego ustawodawstwa pracy przez kierownictwo zakładów, w imię rzekomych interesów produkcji. Wielu naszych działaczy związkowych jak gdyby zapomniało o socjalistycznej zasadzie, że produkcję organizujemy dla człowieka.

Ostatnia kampania sprawozdawczo-wyborcza wykazała, że najczęstsze zaniedbania w tej dziedzinie obejmują:

- zatrudnianie kobiet i młodocianych przy pracach dla nich wzbronionych, lub bez stosowania ustawowej zniżki godzin;

- nieprzestrzeganie ustawowych urlopów i dopuszczanie do poważnych zaległości w tej dziedzinie, zwłaszcza wśród pracowników podstawowych gałęzi gospodarki narodowej;

- nieprzestrzeganie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przy czym jako problem szczególnie palący występuje sprawa zaopatrzenia robotników w odzież ochronną;

- niedostateczny udział związków zawodowych w planowaniu inwestycji socjalnych i w kontroli wykonawstwa oraz w kontroli wydatkowania funduszy akcji socjalnej;

- słaby udział związków zawodowych w kontroli społecznej nad pracą handlu uspołecznionego i żywienia zbiorowego, placówek usługowych i zaopatrzeniowych, szczególnie nad działalnością OZR, nad stanem higieniczno-sanitarnym obiektów bytowych itd.;

- wciąż jeszcze niedostateczne zainteresowanie instancji związkowych sprawami, dotyczącymi zaspokajania potrzeb załóg w zakresie kultury i oświaty oraz wychowania fizycznego i sportu.

Niewątpliwie po IX Plenum nastąpiły u nas w tych sprawach pewne zmiany na lepsze. Mamy szereg przykładów pozytywnego załatwiania wielu spraw socjalno-bytowych, przykładów głębszego zainteresowania instancji sprawami kultury i sportu, szereg pozytywnie rozstrzygniętych interwencji. Ale wszystko to nie oznacza jeszcze, że dokonaliśmy już jakiegoś zasadniczego przełomu.

Towarzysz Kłosiewicz naświetlił następnie znaczenie zakładowych umów zbiorowych i komisji rozjemczych, przy czym podkreślił, że rozpoczynająca się w marcu kampania zawierania umów zakładowych wymagać będzie od zarządów głównych dużej aktywności i odpowiedzialności. Konieczne jest szczegółowe przedyskutowanie przez zarządy główne z odpowiednimi ministerstwami kierunkowych założeń tegorocznych umów zbiorowych dla określonych zakładów pracy, a następnie seminaryjne przeszkolenie aktywu związkowego i gospodarczego.

Istotą zakładowych umów zbiorowych, jako nowej, wyższej formy walki o wzrost produkcji socjalistycznej, o poprawę bytu ludzi pracy — jest świadomy aktywny stosunek i czynny współudział mas związkowych przy opracowywaniu, zatwierdzaniu i kontroli wykonania postanowień umowy, jest uważne przysłuchiwanie się głosem krytyki oddolnej oraz włączenie do umów zbiorowych wszystkich realnych postulatów i propozycji, wysuwanych przez załogi zakładów pracy.

Zaden zgłoszony projekt nie może zostać niezauważony — podkreślił towarzysz Kłosiewicz. — Nawet jeżeli nie nadaje się on do włączenia do umowy, winien być omówiony z robotnikami, który go zgłosił, z wyjaśnieniem przyczyn niemożności uwzględnienia tego wniosku w umowie. Teksty projektów umów muszą być dostarczone grupom związkowym dla omówienia na zebraniach grup, w celu dokonania ewentualnych poprawek i wniesienia uzupełnień. Administracja ze swej strony powinna równocześnie zapoznać załogę szczegółowo z założeniami planu na rok 1954, tzn. z planem produkcyjnym i inwesty-

cyjnym, szczególnie w zakresie inwestycji BHP, socjalnych, bytowych, kulturalnych, sportowych oraz z planem technicznym.

Ostateczne przyjęcie i podpisanie projektu umowy powinno stać się wielkim wydarzeniem w życiu załogi. Nastąpić ono winno na uroczystym zebraniu, po zapoznaniu załogi z głównymi postanowieniami umowy.

W toku realizacji umów konieczne jest bezwzględne wprowadzenie raz na kwartał obowiązku składania sprawozdania przed załogą o przebiegu realizacji postanowień umowy. Wszystkie zauważone braki muszą być poddane ostrej i otwartej krytyce celem ich usunięcia przy współudziale załogi.

Okresowe przeprowadzanie kontroli przewidziane jest również uchwałą Rady Ministrów, która zobowiązuje dyrektorów zakładów pracy do analizowania wspólnie z radą zakładową raz na kwartał przebiegu realizacji umów i do złożenia sprawozdania przed załogą.

Równocześnie uchwała zobowiązuje właściwych ministrów do składania raz na pół roku sprawozdania z przebiegu realizacji umów resortowemu wiceprezesowi Rady Ministrów.

Obowiązkiem zarządów głównych jest włączenie się każdorazowo w akcję kontroli, celem zapewnienia pomocy aktywowi zakładowemu tak w gruntownym przeprowadzeniu kontroli, jak i w pełnej realizacji umów.

Z nierniejszą troską muszą się odnieść wszystkie instancje zwolnowe do powoływania zakładowych komisji rozjemczych, przy czym szczególną uwagę poświęcić należy wyjaśnieniu politycznego znaczenia dekretu Rady Państwa, właściwemu skompletowaniu składu komisji, która cieszyłaby się powszechnym zaufaniem załogi oraz powołaniu komisji dla małych zakładów pracy przy zarządach okręgowych związków zawodowych.

Wprowadzenie — powiedział towarzysz Kłosiewicz w zakończeniu referatu — w życie tych dwóch doniosłych aktów państwowych o wielkiej wadze, w postaci uchwały Rady Ministrów o zakładowych umowach zbiorowych i dekretu Rady Państwa o zakładowych komisjach rozjemczych nakłada na związki zawodowe dużą odpowiedzialność przed klasą robotniczą. Będzie to wymagało od nas uruchomienia całego aparatu i szerokiego aktywu społecznego, dalszego usprawnienia stylu i metod naszej pracy związkowej.

Przystępując do realizacji tych uchwał — zakończył towarzysz Kłosiewicz swój referat — jeszcze silniej powińmy się z masami. Wyzwólmy potężną falę ich twórczej inicjatywy, wsłuchujmy się uważnie w ich głosy krytyki, odwołujmy się do nich przy wszelkich trudnościach, dążąc do tego, by przy aktywnym udziale najszerzych mas związkowych, partyjnych i bezpartyjnych, te doniosłe akty ustawodawcze stały się potężną dźwignią dalszego rozwoju naszej gospodarki narodowej, umocnienia siły naszej Ojczyzny, podniesienia stopy życiowej ludności.

Dyskusja nad referatem towarzysza Kłosiewicza skoncentrowała się na zagadnieniach związanych z pracą związków w dziedzinie troski o człowieka pracy i na omówieniu doświadczeń komisji rozjemczych.

Przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Górników, tow. **Stefan Ciołkowski** zwrócił uwagę, że wciąż jeszcze w licznych kopalniach szwankuje organizacja pracy, co poważnie utrudnia górnikom wykonywanie planów i realizację zobowiązań. Wielu górników pracuje wciąż jeszcze w niedzielę, bądź po godzinach pracy — na tzw. rolkach. Fakty takie zdarzają się m. in. w kopalniach „Concordia” i „Mortimer”. Jest to rezultat złej organizacji pracy i wzrostu bumelanctwa. Np. w jednej tylko kopalni „Bobrek” zanotowano w ciągu jednego miesiąca 5 tysięcy opuszczonych bez usprawiedliwienia roboczo-dniówek.

Taka sytuacja stawia poważne wymagania zarówno administracji, jak i Związkowi Górników. Zawarcie umów zbiorowych w szeregu kopalni będzie wymagało poważnego wysiłku ze strony całego aktywu związkowego.

Przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Hutników towarzysz **Józef Kleszczyński** podkreślił, że mało było zobowiązań administracji, zmierzających do poprawy warunków bytowych i socjalnych załóg. Wskutek niedbalstwa niektórych ogniw związkowych hutnictwo nie wykorzystało w roku ubiegłym w całości funduszy, prze-

znaczonych na poprawę warunków pracy. Do realizacji uchwały Prezydium Rządu o zapewnienie postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przystąpiła administracja po interwencji Związku dopiero po siedmiu miesiącach od jej ogłoszenia. Akcję tę przyspieszy niewątpliwie zawarcie zakładowych umów zbiorowych.

Przewodniczący Zarządu Głównego Metalowców — towarzysz **Józef Bień** stwierdził, że po pierwszym okresie podejmowania zobowiązań przedzjazdowych nastąpiło wśród załóg przemysłu metalowego pewne samouspokojenie. Mimo, że ilość zobowiązań bytowych i socjalnych ostatnio wzrosła, to jednak potrzeby załóg jeszcze nie zostały w nich zaspokojone.

Przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Włókniarzy — towarzysz **Zygmunt Krzywański**, omawiając działalność komisji rozjemczych w przemyśle włókienniczym, zwrócił uwagę na fakt, że w ich pracach nie ma ciągłości. Komisje zbierają się tylko wtedy, gdy napływają zażalenia, chociaż powinny odbywać zebrania również w celu pogłębienia i rozszerzenia znajomości przepisów prawnych. Od systematycznej pracy komisji zależy właściwe wykonywanie powierzonych im funkcji.

Przewodniczący ORZZ w Stalinogrodzie — towarzysz **Jerzy Lenert**, wypowiadając się na temat zakładowych umów zbiorowych, podkreślił potrzebę ścisłego sprecyzowania w nich obowiązków administracji w dziedzinie socjalnej, zwłaszcza w sprawie hoteli robotniczych, DMR, żłobków i przedszkoli.

Wiceminister Kolei, członek Plenum CRZZ — towarzysz **Józef Popielas** zaznaczył, że w resorcie kolei panuje duży centralizm. Praca jednostek wykonawczych, jak stacje, parowozownie, opiera się na planach cząstkowych, opracowanych przez nadrzędne jednostki. Nie znając całości planów — jednostki wykonawcze nie są obecnie przygotowane należycie do zawierania zakładowych umów zbiorowych.

Zdaniem towarzysza Popielasa należałoby ograniczyć obecnie zakres zawierania umów w resorcie kolejnictwa do zakładów produkcyjnych.

Przewodniczący ORZZ w Białymstoku — towarzysz **Dymitr Karpowicz** podkreślił, że umowy zakładowe będą skutecznym środkiem poprawy warunków pracy i bytu załóg, jeżeli załogi będą czynnie uczestniczyć w ich przygotowywaniu. Wymaga to szerokiej akcji wyjaśniającej, jakie korzyści odniesie klasa robotnicza z zawarcia umów. O tym, jak wielkie znaczenie ma tego rodzaju akcja świadczy fakt, że po uświadomieniu załogom zakładów Białostockich celów socjalistycznego współzawodnictwa, zdobyły one w roku ubiegłym sześć sztandarów przechodnich i 8 proporców za osiągnięte wyniki produkcyjne. Kończąc swe przemówienie, towarzysz Karpowicz zaapelował do prasy związkowej o większe zainteresowanie się okręgiem białostockim.

Przewodniczący ORZZ w Kielcach — towarzysz **Stanisław Dawidowicz** wyraził przekonanie, że umowy zbiorowe przyczynią się do zwiększenia aktywności organizacji związkowych w usuwaniu wielu dokuczających obecnie robotnikom braków i niedomagań. W poważnym stopniu ułatwią również kontrolę realizacji zobowiązań z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy i spraw socjalno-bytowych. Umowy te będą czynnikiem, który podniesie autorytet rad zakładowych i pomoże w zwerbowaniu towarzyszy, którzy znajdują się obecnie poza szeregami związkowymi.

Dyskusję podsumował przewodniczący CRZZ towarzysz **Wiktor Kłosiewicz**, który podkreślił, że umowy zbiorowe należy przede wszystkim wprowadzać w tych zakładach, w których istnieje odpowiednie ku temu warunki. Zasadniczym elementem jest doprowadzenie do każdego zakładu pracy rocznego planu produkcyjnego, inwestycyjnego i technicznego. W dyskusjach, które w zakładach pracy rozwinąć się będą wokół umów zbiorowych, powinni brać udział wszyscy robotnicy. Każda wątpliwość powinna być wyjaśniona, każdy wniosek rozpatrzony, każdy słuszny postulat wzięty pod uwagę, w miarę możliwości uwzględniony w zakładowej umowie zbiorowej. Cały aktywny związkowy powinien w pełni sobie uświadomić wielkie gospodarcze i polityczne znaczenie nowych umów zbiorowych, wyjaśniać je masom robotniczym.

Towarzysz Kłosiewicz podkreślił następnie wielkie znaczenie dekretu o komisjach rozjemczych, kładąc szczególnie nacisk na powoływanie w ich skład ludzi cieszących się pełnym zaufaniem załóg.

Na zakończenie obrad Plenum zatwierdziło budżet Zrzeszenia Związków Zawodowych na rok 1954.

XIII Plenum CRZZ, obradując w przededniu II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, wzywa wszystkich robotników i pracowników do uczczenia tego historycznego wydarzenia w życiu Polski Ludowej wzmocnieniem socjalistycznego współzawodnictwa przez powszechny udział w wartościach produkcyjnych, przez jeszcze lepszą, jeszcze wydajniejszą pracę, w imię wzrostu dobrobytu i kultury, w imię nowych osiągnięć budownictwa socjalistycznego i utrwalenia pokoju między narodami.

XIII Plenum CRZZ wita uchwałę Rządu w sprawie zawierania zakładowych umów zbiorowych oraz dekret Rady Państwa o powołaniu zakładowych komisji rozjemczych — jako nową, ważną zdobycz klasy robotniczej.

Te doniosłe postanowienia są wyrazem ugruntowania się w naszych zakładach stosunków socjalistycznych, wyrazem zasadniczej zgodności interesów naszego państwa ludowego z interesami robotników i pracowników.

I. Zakładowe umowy zbiorowe otwierają nowe szerokie możliwości osiągnięcia poprawy bytu załóg poprzez wszechstronny rozwój współzawodnictwa pracy, poprzez konkretne zobowiązania administracji i załóg w dziedzinie wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych oraz lepszego zaspokajania materialnych i kulturalnych potrzeb pracowników.

Zakładowe umowy zbiorowe pozwolą w każdym z zakładów z oddzielną — w oparciu o plan państwowy i przy najszerszym wykorzystaniu inicjatywy i krytyki ze strony załóg — na podjęcie konkretnych środków, które zapewnią wykonanie i przekroczenie zadań produkcyjnych, wzrost wydajności pracy, polepszenie warunków ochrony pracy oraz warunków zdrowotnych, socjalnych i mieszkaniowych, rozwój życia kulturalno-oświatowego, kultury fizycznej i sportu.

Zakładowe umowy zbiorowe, które w roku 1954 obejmą szereg kluczowych zakładów, a w roku przyszłym znaczną większość zakładów produkcyjnych, powinny stać się podstawowym problemem w całej pracy związków zawodowych.

Przygotowanie zakładowych umów zbiorowych — przy najszerszym aktywnym udziale załóg, nieugięte wprowadzanie umów w życie i systematyczna masowa kontrola społeczna ich realizacji — to najważniejsze zadanie codziennej działalności rad zakładowych i wszystkich instancji związków zawodowych.

II. Powołanie zakładowych komisji rozjemczych oddaje sprawę rozstrzygnięcia sporów w dziedzinie stosunków pracy pomiędzy administracją a poszczególnymi pracownikami w ręce samych załóg.

Rozstrzyganie spraw spornych w dziedzinie stosunków pracy bezpośrednio w zakładach, przez komisje złożone z przedstawicieli załogi i administracji — daje najpełniejsze gwarancje wydawania szybkich i sprawliwych orzeczeń, zgodnych z interesami pracowników i gospodarce narodowej.

XIII Plenum CRZZ zobowiązuje instancje związkowe do przeprowadzenia akcji wyjaśniającej znaczenie zakładowych komisji rozjemczych oraz do czynnego udziału we właściwym doborze przedstawicieli, wchodzących w skład komisji spośród ludzi cieszących się autorytetem i zaufaniem załóg.

III. Plenum CRZZ postanawia zwołać na dzień 5 maja 1954 r. III Kongres Związków Zawodowych z następującym porządkiem dziennym:

- 1) Referat sprawozdawczy z działalności związków zawodowych za okres od II Kongresu Zw. Zaw.
- 2) Sprawozdanie Komisji Rewizyjnej.
- 3) Poprawki w statucie Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce.
- 4) Wybór władz związkowych.

UCHWAŁA
W SPRAWIE
LIKWIDACJI PRZEROSTÓW SPRAWOZDAWCZOŚCI
I ULEPSZENIA STYLU PRACY INSTANCJI
ZWIĄZKOWYCH

Do wiadomości zarządów głównych, ORZZ i zarządów okręgowych związków zawodowych.

Od dłuższego czasu występują w pracy instancji związkowych — nie wyłączając CRZZ poważne przejawy biurokratycznych metod kierownictwa, z których najbardziej jaskrawym wyrazem był wyjątkowy wzrost papierkowej sprawozdawczości.

Zamiast skierować główny wysiłek na konkretną pomoc niższym ogniom związków zawodowych, a w pierwszym rzędzie radom zakładowym i aktywowi związkowemu w zakładach pracy — instancje i aparat związkowy coraz więcej czasu tracą na zbieranie najrozmaitszych sprawozdań, wypełnianie ankiet, gromadzenie wielkiej ilości cyfr często zbędnych i co ważniejsze nie mających pokrycia w życiu. Zwłaszcza w okresach wzmożonego podejmowania zobowiązań socjalistycznych oraz przy okazji rozmaitych ocen i analiz — samowolnie rozbudowywana sprawozdawczość przyjmowała rozmiary wręcz szkodliwe i utrudniała żywą pracę wśród mas. Aktywiści związkowi i instruktorzy większość czasu traciли na zbieraniu olbrzymiej ilości danych i wypełnianiu rybryk w ankietach statystycznych. Niektóre rady zakładowe, zarządy okręgowe i ORZZ zmuszone były wysyłać po kilkadziesiąt sprawozdań zestawień statystycznych miesięcznie — co prowadziło niekiedy aż do zatrudniania przy sprawozdawczości specjalnych pracowników, oddelegowanych na czas „akcji” do pracy w aparacie związkowym. Wielka ilość sprawozdań, zawierających niekiedy szczegółowe cyfry charakteryzujące zakład, sprzyjała także naruszaniu zasad zachowywania tajemnicy gospodarczej. W instancjach związkowych poczynając od CRZZ i zarządów głównych zw. zaw. tolerowano samowolne wysyłanie przez poszczególne wydziały ankiet i pytań sprawozdawczych „wzbogacanych” i rozszerzanych w terenie przez poszczególne zarządy.

Nadmiernie rozbudowana sprawozdawczość doprowadziła w wielu wypadkach do zamazywania prawdziwego obrazu — przez nieodpowiedzialne sporządzanie sprawozdań opartych na dowolnych a zarazem na wręcz fałszywych danych, co w konsekwencji podrywało zaufanie do wszelkiej sprawozdawczości. Na tle tych kancelaryjnych, papierkowych metod kierownictwa rozwinęła się w wielu instancjach związkowych tendencja do przeprowadzania nadmiernej ilości „ocen” i „analiz” nieraz kończących się ogólnikowymi wnioskami, które nie docierały do dolowych ogniw związkowych, nie były realizowane i kontrolowane.

Przyczyną tych biurokratycznych wypaczeń w stylu pracy instancji związkowych była niejednokrotnie oportunistyczna niechęć wielu aktywistów związkowych do bezpośredniej pracy wśród załóg robotniczych, a w szczególności obawa przed trudnościami w zataśnianiu konkretnych potrzeb i bolączek załogi oraz niedocenywanie politycznej pracy wśród załóg.

Te wypaczenia w pracy instancji związkowych spotykały się ze słuszną krytyką w czasie ostatniej kampanii sprawozdawczo-wyborczej.

Sekretariat CRZZ zwraca się do wszystkich instancji związkowych, aby obecnie w okresie poprzedzającym III Kongres Związków Zawodowych — krytycznie oceniły wypaczenia w swojej działalności i wydały stanowczą walkę wszelkim biurokratycznym przerostom i formalno-papierkowym metodom kierownictwa.

Wytęczań działania każdej instancji związkowej i wszystkich działaczy związkowych powinna być zasada: bliżej

mas, bliżej załóg robotniczych, bliżej ich potrzeb, ich trosk i bolączek. Należy ograniczyć do minimum pisanie sprawozdań, zerwać z tendencją przeprowadzania ogólnikowych i powierzchownych ocen i analiz, a rozrzeszyć do maksimum żywą pracę w zakładach, konkretną pomoc ze strony instancji związkowych w pracy rad zakładowych i oddziałowych, w pracy mężów zaufania, w pracy komisji strukturalnych.

Sekretariat CRZZ postanawia:

1. Wprowadzić zasadę, że instancje związkowe nie mogą żądać od niższych ogniw związkowych sprawozdań i danych statystycznych poza obowiązującymi wzorami statystycznymi oraz dokumentami, o których mówi instrukcja CRZZ z dnia 21 września 1951 r. w sprawie opracowywania i korzystania z protokołów we wszystkich instancjach i ogniwach związkowych.

Jedyną obowiązującą sprawozdawczością jest statystyczne sprawozdanie kwartalne i półroczne wg wzorów wydanych przez CRZZ. Wszelkie dodatkowe wzory sprawozdawcze, o ile ich potrzebę uzna zarząd gł. zw. zaw. — ORZZ lub zarząd okręgu zw. zaw. — wymagają uprzedniego zatwierdzenia przez Sekretariat CRZZ.

Wnioski w tej sprawie należy zgłaszać do Sekretariatu CRZZ za pośrednictwem Wydziału Statystyki CRZZ.

2. Oprzeć informację związkową (poza obowiązującą statystyką), a w pierwszym rzędzie operatywną informację instancji związkowych o przebiegu akcji i działalności związków na żywym i prawdziwym materiale, dostarczonym przez aktyw danej instancji związkowej w wyniku jego osobistego pobytu w zakładach.

Krótką informacją, opartą na prawdziwym, żywym materiale z kilku czy kilkunastu zakładów w okręgu jest nieporównanie więcej warta niż statystyczne tabele — często nieprawdziwe, ściągane ze wszystkich zakładów.

Instancje związkowe zamiast jałowej praktyki zbierania cyfr z wszystkich zakładów i przedsiębiorstw swego pionu branżowego czy terenu — powinny czerpać informacje do operatywnej sprawozdawczości z ustnych i pisemnych sprawozdań i ocen, dostarczanych przez towarzyszy, którzy osobiście byli w zakładach, okazywali pomoc radom zakładowym i zapoznali się bezpośrednio z przebiegiem danej akcji i sytuacją w zakładach.

3. Powiązać jak najściślej informacje i sprawozdawczość w instancjach związkowych z codzienną pracą związkową, reagować bez zwłoki na wnioski, skargi oraz krytyczne uwagi, zawarte w sprawozdaniach instruktorów i aktywów nieetatowego, w protokołach narad i zebrań, w listach i zażaleniach wpływających od robotników i pracowników itd. — wykorzystywać jak najpełniej te głosy dla ulepszenia pracy związkowej.

4. Wprowadzić zasadę, że wydziały CRZZ nie mogą wydawać bez zgody Sekretariatu CRZZ żadnych zaleceń w sprawie zbierania danych statystyczno-sprawozdawczych jak również żadnych instrukcji, dyrektyw oraz dokumentów, wyrażających stanowisko CRZZ w istotnych sprawach.

Wszelkie narady, konferencje, kursy itd. w CRZZ, związane z wzywaniem aktywów z terenu — wymagają zgody Sekretariatu CRZZ. Zalecić zarządom głównym i ORZZ wprowadzenie analogicznych zasad pracy, zmierzających do umocnienia kierownictwa instancji i likwidacji nadmiaru dyrektyw, instrukcji i odpaw.

Sekretariat CRZZ poleca wszystkim zarządom głównym zw. zaw. oraz ORZZ omówić niniejszą uchwałę na najbliższych posiedzeniach prezydium i wyciągnąć praktyczne wnioski dla ulepszenia stylu pracy związkowej i umocnienia więzi z masami pracującymi.

SEKRETARIAT CRZZ

Warszawa, 1 marca 1954 roku.

Zarządzenie Wydziału Finansowego CRZZ w sprawie przeprowadzenia inwentaryzacji w jednostkach związkowych — (z dnia 19. XI. 1953 r. L. dz. 10/3796/53/3)

Zarządzenie ustala zasady oraz określa tryb powoływania komisji inwentaryzacyjnych i technikę przeprowadzania inwentaryzacji rocznej

we wszystkich ogniwach związkowych, niezależnie od ilości i wartości posiadanych składników majątkowych. Zarządzenie oparte o uchwałę Sekretariatu CRZZ z dnia 24 maja 1950 r., między innymi postanawia, że przewodniczącym komisji inwentaryzacyjnej w każdej instancji winien być wiceprzewodniczący lub

inny członek prezydium, a w zakładach związkowych dyrektor, kierownik lub jego zastępca, z braku etatowego zastępcy osoba wyznaczona przez dyrektora lub kierownika. Skład osobowy komisji lub zespołu inwentaryzacyjnego ustala się na wniosek gł. księgowego, w formie wewnętrznego zarządzenia.

W zarządzeniu ustala się ściśle określone osoby wchodzące w skład komisji, wyznacza rejony inwentaryzacyjne, jak magazyn, inwentarz itp., oraz datę rozpoczęcia i zakończenia prac inwentaryzacyjnych. Powyższe, ma na celu ustalenie odpowiedzialności osobistej, a tym samym, zabezpieczenia prawidłowe i terminowe przeprowadzenie inwentaryzacji.

Zarządzenie Wydziału Finansowego CRZZ w sprawie sporządzania i trybu zatwierdzania rocznych sprawozdań finansowych (z dnia 1. XI. 1953. L. dz. 10/3796/53/3)

Zarządzenie ustala zasady sporządzania rocznych sprawozdań finansowych w jednostkach związkowych i zrzeszeń sportowych samodzielnie bilansujących. Odnosnie sporządzania rocznych sprawozdań finansowych zarządzenie zwiększa wymogi przy dokumentacji poszczególnych składników majątkowych, oraz przewiduje przedkładanie jednostce nadrzędnej, oprócz ksiąg inwentarzowych również ksiąg obrotów i sald.

Zarządzenie ustala tryb przyjmowania i zatwierdzania rocznych spr-

wozdań finansowych przez instancje nadrzędne. Sposób ten, niezależnie od decyzji Sekretariatu CRZZ w przedmiocie wyników działalności budżetowej — w przeciwieństwie do lat ubiegłych — zezwala jednostkom centralnym jak: zarządom głównym związków zawodowych i radom głównym zrzeszeń sportowych, dokonywać zatwierdzeń rocznych sprawozdań finansowych jednostek podległych, przed zatwierdzeniem przez Centr. Radę Zw. Zawodowych zbiorczego sprawozdania finansowego całego związku lub zrzeszenia.

Tego rodzaju tryb zatwierdzania, przyspieszy termin wprowadzenia bilansów zamknięcia do księgowości 1954 roku, a tym samym, zwiększy operatywność związkowego aparatu finansowego.

Zarządzenie Wydziału Finansowego CRZZ w sprawie prowadzenia księgowości w jednostkach związkowych (z 25. XI. 53 r.).

Zarządzenie to, określa system oraz metodę prowadzenia księgowości we wszystkich jednostkach związkowych

i zrzeszeń sportowych, prowadzących samodzielnie pełną gospodarkę budżetową, to jest

zarządy główne zw. zaw.
zarządy okręgowe zw. zaw.
zarządy oddziałowe zw. zaw.
rady główne zrzeszeń sportowych
rady okręgowe zrzeszeń sport.
wydzielone obiekty sportowe
szkoły i ośrodki szk. zw. zaw.
wojew. i zakładowe domy kultury
oraz wydzielone przez instancje nadrzędne, jako prowadzące samodzielnie pełną gospodarkę budżetową,
rady zakładowe (miejscowe)
okręgowe rady zw. zaw.
koła sportowe zrzeszeń sportowych.

Jednostki te obowiązane są do prowadzenia pełnej księgowości podwójnej metodą przebitkową, według jednolitego planu kont, który stanowi załącznik do omawianego zarządzenia.

Zasady prowadzenia księgowości oraz funkcje poszczególnych klas, grup i kont szczegółowych, omawia drugi załącznik do zarządzenia, tj.: Komentarz do jednolitego planu kont zw. zawodowych.

Z DOŚWIADCZEŃ RADZIECKICH

Zadania radzieckiego ruchu związkowego w obliczu XI Zjazdu Związków Zawodowych

W maju rb. odbędzie się w Moskwie XI Zjazd Związków Zawodowych ZSRR. O tym ważnym dla życia związkowego Kraju Rad wydarzeniu mówi się już w prasie codziennej i w czasopiśmie związkowych. Zjazd podsumuje i oceni pracę i całą działalność radzieckich organizacji związkowych w okresie ostatnich paru lat i wytyczy nowe zadania na okres najbliższy.

O sprawach tych mówi artykuł redakcyjny pt. „Najważniejsze zadania związków zawodowych“, zamieszczony w numerze styczniowym miesięcznika WCSPS — „Sowieckije Profsojuzy“.

Omówione w tym artykule zagadnienia są niezmiernie aktualne i dla polskiego ruchu zawodowego, tym bardziej, że w maju odbędzie się też w Warszawie III Kongres polskich związków zawodowych. W obecnej sytuacji politycznej i gospodarczej istnieje wiele zbieżności w zadaniach i pracy ruchu związkowego naszych bratnich krajów. Zapoznanie się z treścią działalności radzieckich związków zawodowych w chwili obecnej, zaznajomienie się z treścią prac prowadzonych przez organizacje związkowe dla przygotowania Zjazdu niewątpliwie może pomóc naszym działaczom i kierownictwu poszczególnych instancji związkowych w lepszym przygotowaniu własnych prac przedzjazdowych, w uświadomieniu sobie naszych najważniejszych zadań na obecnym etapie.

I

Wspomniany artykuł omawia na wstępie ostatnie XII Plenum WCSPS, które się odbyło w grudniu 1953 roku. Plenum obradowało nad najbardziej aktualnymi dla organizacji związkowych sprawami. Referat na temat zadań

związków zawodowych wynikających z uchwał wrześniowego Plenum KC KPZR „O sposobach dalszego rozwoju gospodarki rolnej ZSRR“, i postanowień Rady Ministrów ZSRR oraz KC KPZR w sprawie rozszerzenia produkcji towarów pierwszej potrzeby i polepszenia ich jakości. Przedyskutowano również referowaną przez sekretarza WCSPS tow. N. W. Popową sprawę zwołania XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR.

Podjęte przez Plenum WCSPS uchwały mobilizują organizacje związkowe do wykonywania wielkich i odpowiedzialnych zadań, stojących przed radzieckimi związkami zawodowymi, na obecnym etapie budownictwa komunizmu. Uchwały partii i rządu mają na celu zapewnienie możliwości stworzenia w państwie radzieckim w okresie najbliższych dwóch-trzech lat obfitości produktów żywnościowych, odzieży, obuwia i innych przedmiotów codziennego użytku i wydatnego podniesienia poziomu dobrobytu ludności.

Dzięki ofiarnemu wysiłkowi całego narodu radzieckiego pod kierownictwem Partii Komunistycznej Związek Radziecki stworzył nowoczesny ciężki przemysł i najważniejszy jego ośrodek — przemysł budowy maszyn. Na wsi wzmocnił się ustrój kołchozowy, który wykazał swoją wielką żywotność zarówno w okresie wojny, jak i w latach pracy pokojowej. Przemysł, gospodarka rolna, transport i budownictwo radzieckie są uzbrojone w najlepsze, nowoczesne zaopatrzenie techniczne, mają wykwalifikowane kadry robotników i specjalistów.

Na bazie tych sukcesów — stwierdza się w omawianym artykule — istnieje w chwili obecnej możliwość — przy jednoczesnym dalszym rozwoju przemysłu ciężkiego, jako podstawy gospodarki narodowej — szerokiego rozwinięcia

produkcji towarów codziennego użytku. Szybki wzrost gospodarki rolnej oraz przemysłów lekkiego i spożywczego, rozszerzenie i polepszenie handlu radzieckiego to najważniejsze w chwili obecnej zadania ogólnonarodowe, w których wykonaniu są najbardziej zainteresowane radzieckie masy pracujące.

Ludzie radzieccy z ogromnym entuzjazmem realizują historyczne uchwały swojej partii i rządu, widząc w nich nowy, dobitny przejaw troski o dobrobyt i szczęście narodu, o wszechstronny rozwój społeczeństwa socjalistycznego. Rosnąca twórcza inicjatywa i aktywność mas, ich świadomy komunistyczny stosunek do pracy — to potężna siła, rękojma sukcesów pokojowego budownictwa w Związku Radzieckim.

Radzieckie związki zawodowe nie mają i nie mogą mieć bardziej ważnych zadań niż troska o zaspokajanie stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb ludzi pracy — stwierdza artykuł. Stąd honorowym obowiązkiem organizacji związkowych jest przeprowadzić nowemu wzrostowi entuzjazmu w pracy milionów robotników, pracowników inżynieryjno-technicznych i urzędników. Zadaniem związków jest skierować ten entuzjazm na realizowanie najważniejszego w tej chwili zadania, jakim jest podniesienie gospodarki rolnej i zwiększenie produkcji towarów spożywczych i przemysłowych, w celu dalszego szybkiego podniesienia materialnego i kulturalnego poziomu życia ludzi radzieckich.

II

We wszystkich gałęziach gospodarki narodowej radzieccy ludzie pracy wysuwają wspaniałe i cenne inicjatywy, uzyskują przedterminowe wykonywanie planów państwowych, podniesienie wydajności pracy, zwiększenie produkcji, polepszenie jej jakości, obniżenie kosztów własnych. Rosną szeregi nowatorów produkcji, dających przykład najlepszej pracy, umiejętnego wykorzystywania techniki.

Specjalnie ważne znaczenie dla gospodarki narodowej — podkreśla artykuł — ma powstała od niedawna w przodujących zakładach pracy nowa inicjatywa współzawodnictwa o zwiększenie produkcji bez zmiany istniejących warunków produkcyjnych, tj. bez rozszerzenia parku maszynowego, lub zwiększenia liczebności załogi. Inicjatorką tego ruchu była załoga leningradzkich zakładów „Elektrosiła”. Po przedterminowym wykonaniu — do dnia 11 grudnia planu produkcji za rok 1953, pracownicy zakładów zobowiązali się dać w roku 1954 ponad plan dodatkową produkcję wartości 40 milionów rubli, zaś produkcję przedmiotów codziennego użytku, którą i tak już podwoili po V sesji Rady Najwyższej ZSRR — zwiększyć jeszcze o 40 procent.

Inicjatywa przodującej załogi została przyjęta z uznaniem przez kolektywy pracownicze zakładów pracy wszystkich gałęzi produkcji. Tak więc robotnicy Kupawieńskich Zakładów Włókienniczych podjęli zobowiązanie zwiększenia produkcji o 15% w stosunku do planu roku 1953, z tym, że nadwyżka ta będzie wyprodukowana w tych samych warunkach technicznych jakie istniały w roku ubiegłym. Przy omawianiu tego zobowiązania na ogólnym zebraniu załogi postanowiono zwiększyć produkcję przez polepszenie jej organizacji, udoskonalenie maszyn i narzędzi, usprawnienie technologii i stosowanie przodujących metod pracy. Zebranie uchwaliło ponadto zmianę planu rozstawienia maszyn, zwalniając dzięki temu około 3 tysięcy metrów kwadratowych powierzchni użytkowej — na której można będzie rozmieścić nowe maszyny i w konsekwencji tego zwiększyć produkcję o dalsze 20%.

Ogromne znaczenie masowego ruchu o zwiększenie produkcji istniejących maszyn i urządzeń polega na tym, że stwarza się najpełniejszą możliwość mobilizowania rezerw produkcyjnych i polepsza wykorzystanie mocy maszyn, a dzięki szerokiej mechanizacji uzyskuje się znaczną oszczędność pracy ludzkiej, środków finansowych i materiałów, podnosi się kulturę produkcji.

W gospodarce rolnej, podobnie jak w przemyśle, wzrasta ilość nowatorów, przodowników współzawodnictwa socjalistycznego. Specjalną popularnością cieszy się system

pracy traktorów, kombajnów i młocarni według harmonogramu godzinowego, opracowany przez zasłużonego brygadzystę brygady traktorowej michajłowskiego POM, deputowanego do Najwyższej Rady ZSRR — tow. Iwana Szackiego. Z jego też inicjatywy nabiera obecnie coraz większego rozmachu współzawodnictwo o obniżenie kosztów produkcji każdego cetnara zbóż. Zastosowanie w przodujących POM nowych metod remontu traktorów znacznie zwiększyło wydajność pracy i pozwala na przyspieszenie prac remontowych oraz polepszenie ich jakości. W gospodarce rolnej coraz szerzej upowszechnia się osiągnięcia przodującej radzieckiej agronomii i agrotechniki — zagęszczony płodozmian, kwadratowo-gniazdowy sposób sadzenia kartofli i warzyw, hodowla warzyw w inspektach i oranżeriach. Automatyzuje się i mechanizuje prace wymagające dużego wysiłku w fermach hodowli zwierząt.

Organizacje związkowe w przemysłowych zakładach pracy i gospodarce rolnej prowadzą szeroką działalność w zakresie rozwijania współzawodnictwa socjalistycznego i upowszechniania przodujących metod pracy. Jednakże — jak to stwierdza artykuł — prace te nie zawsze stoją na wysokości zadania.

W kierowaniu współzawodnictwem można jeszcze stwierdzić wiele formalizmu i biurokratyzmu. Żywe konkretne kierowanie zastępuje się często zbędną pisaniną, nadmierne obfitością różnego rodzaju przepisów i warunków współzawodnictwa, nie wiele różniących się między sobą, zarzucaniem terenu najrozmaitszymi kwestionariuszami i drukami sprawozdawczymi. Tak na przykład w Charkowskiej Fabryce Rowerów — każdy oddział jest zobowiązany podawać co miesiąc do rady zakładowej i kierownictwa fabryki sprawozdanie o ilości robotników prowadzących poszczególne rodzaje współzawodnictwa, przy czym musi wypełniać setki rozmaitych rubryk. Nic dziwnego — stwierdza artykuł, że działacze związkowi, pochłonięci tą bezduszną kancelaryjną pisaniną, nie mają czasu na codzienną pracę organizacyjną nad studiowaniem i wdrażaniem doświadczeń nowatorów, przodowników współzawodnictwa.

Często zamiast takiej pracy uprawia się jedynie hałaśliwą propagandę, ogranicza do podejmowania bezwartościowych uchwał aprobujących przodujące doświadczenia, o których zaraz się zapomina. Na poparcie tego zarzutu w artykule cytuje się przykład kostromskiego Okręgowego Zarządu Zw. Zaw. Rob. Przemysłu Lekkiego i Spożywczego, który w samym tylko roku 1953 podjął jedenaście rozmaitych uchwał popierających cenne inicjatywy nowatorów, ale praktycznie nie nie zrobił w celu upowszechniania tych doświadczeń i nie pomógł w tym organizacjom związkowym w zakładach pracy.

Przy podsumowaniu rezultatów współzawodnictwa wiele instancji związkowych dzieli mechanicznie między związkowców pierwsze miejsca, nie analizuje przyczyn pozostawiania w tyle poszczególnych zakładów pracy i oddziałów, nie okazuje niezbędnej pomocy nie nadążającym za innymi organizacjom związkowym, załogom i poszczególnym robotnikom.

W przemyśle lekkim i spożywczym zwraca się obecnie dużą uwagę na zagadnienie jakości produkcji. Ale mimo to jeszcze nie wszędzie instancje związkowe kierują uwagę współzawodniczących załóg na walkę o wysoką jakość. Na przykład organizacje handlu wybrały w okresie dziewięciu miesięcy 1953 trzydzieści procent otrzymanych tkanin pochodzących z 1-ej Moskiewskiej Fabryki Perkali. Podobnych wypadków — stwierdza artykuł — można by zacytować jeszcze dużo. Konieczne jest zdecydowane polepszenie jakości wielu wyrobów przemysłu mięsnego, rybnego, margarynowego, wypieku pieczywa oraz towarów produkowanych przez zakłady wytwórcze republik związkowych i przemysłu miejscowego.

III

Podobne niedociągnięcia można stwierdzić we współzawodnictwie organizowanym w państwowych ośrodkach maszynowych i gospodarstwach rolnych. Przodujące POM i PGR, walcząc o szybki rozwój gospodarki rolnej, uży-

skują znaczne osiągnięcia. Dzięki szerokiemu rozwojowi współzawodnictwa socjalistycznego liczne POM zakończyły przed terminem remont traktorów i maszyn rolniczych. Prowadzi się doszkalanie zawodowej kadry mechaników i nauczanie ich dodatkowych zawodów. Ale mimo to doświadczenia przodowników współzawodnictwa nie są jeszcze dostatecznie studiowane i upowszechniane.

Surowej krytyce poddało Plenum WCSPS organizacje związkowe robotników i pracowników gospodarki rolnej. Zarząd Główny i okręgi tego związku nie potrafiły jeszcze stanąć na czele i dotrzymać kroku stale wzrastającej aktywności robotników i specjalistów walczących o podwyższenie plonów na roli, o polepszenie hodowli zwierząt gospodarskich i wzrost jej produktywności, o lepsze wykorzystanie techniki.

Słabo jest organizowana praca w POM przy remoncie traktorów; wydajność pracy jest tu niedostateczna, nie przejawia się troski o mechanizację robót pracochłonnych. Nie dba o warunki bytowe pracowników.

Prezydium Zarządu Głównego Zw. Zaw. Rob. i Prac. Gospodarki Rolnej i Skupu z dużym opóźnieniem poddało pod obrady Plenum Zarządu sprawę zadań organizacji związkowych wynikających z uchwał wrześniowego Plenum KC KPZR. Uczyniono to dopiero w końcu grudnia, gdyż czas już było dokonać pierwszego podsumowania prac w tej dziedzinie.

Najważniejsze w tej chwili — to nie tracąc czasu prześledzić pracę organizacji związkowych w POM i gospodarstwach rolnych, umocnić je, podnieść poziom ich działalności, szerzej rozwinąć współzawodnictwo socjalistyczne wśród mechaników i innych robotników gospodarki rolnej. Należy uporczywie dbać o stworzenie najlepszych warunków dla wykonywania przez uczestników współzawodnictwa wszystkich wskaźników, aby mogli wykonywać podjęte zobowiązania. Dokładnie poznawać metody i sposoby pracy przodowników gospodarki rolnej i umiejętnie stosować ich doświadczenia w warunkach każdego POM i PGR. Należy śmiało wdrażać do produkcji nowe osiągnięcia nauki i praktyki z zakresu gospodarki rolnej.

Dalej stwierdza się w artykule, że Ministerstwo Gospodarki Rolnej ZSRR i Zarząd Główny Związku przejawiają niedostateczną troskę o stworzenie pomyślnych warunków mieszkaniowo-bytowych i obsługę kulturalnych potrzeb robotników POM i państwowych gospodarstw rolnych. Nieraz były wypadki niewykonania planów budownictwa mieszkaniowego dla robotników, specjalistów i pracowników gospodarki rolnej, a Zarząd Główny Związku na to nie reagował. Jeszcze i w chwili obecnej mało się dba o zwiększenie w POM i gospodarstwach rolnych sieci stołówek i magazynów, o pomoc lekarską dla robotników i pracowników, przeciąga się budowę zakładów opieki nad dziećmi, łaźni i innych urządzeń komunalno-bytowych. A przecież rząd asygnuje olbrzymie sumy na budownictwo mieszkań i instytucji kulturalno-bytowych dla robotników gospodarki rolnej i obowiązkiem organizacji związkowych jest dopilnować, żeby plany i terminy budowy były ściśle przestrzegane.

IV

Z wielkim entuzjazmem wykonywane są w chwili obecnej zamówienia dla gospodarki rolnej. Wzrosła poważnie produkcja traktorów, maszyn rolniczych i narzędzi, buduje się nowe maszyny dla kompleksowej mechanicznej uprawy kultur rolnych, zwiększa się produkcję części zapasowych do traktorów i maszyn rolniczych.

Niemniej jednak stwierdza się w artykule, że są przedsiębiorstwa, które nie wykonują wyznaczonych przez państwo zadań produkowania określonych ilości części zapasowych i obniżenia kosztów własnych produkcji. Stawia to niejednokrotnie pod znakiem zapytania możliwości pomyślnego zakończenia remontu traktorów i ciągłość ich pracy w okresie wiosenno-letnim. Zarządy główne Związku Zawodowego Rob. Przem. Transportowego i Maszyn Ciężkich oraz Zw. Zaw. Rob. Budowy Maszyn nie przejawiają zaniepokojenia z tego powodu, niedostatecznie mobilizują rady zakładowe i załogi w zakładach pracy do rozwijania współzawodnictwa o pomyślne i wysokogatunkowe wykonywanie zamówień dla gospodarki rolnej.

Z inicjatywy zakładów przemysłowych Moskwy szeroko rozwinęła się w całym Związku Radzieckim opieka — tzw. szefostwo nad POM-ami, państwowymi gospodarstwami rolnymi i spółdzielniami produkcyjnymi. Ruch ten jest wspaniałym przejawem niewzruszalności sojuszu klasy robotniczej i chłopstwa kolchozowego, sojuszu stanowiącego podstawę siły i mocy Radzieckiego Socjalistycznego Państwa.

Załogi fabryk i zakładów przemysłowych mające duże doświadczenie w dziedzinie organizowania produkcji, rozwijania współzawodnictwa socjalistycznego, pracy kulturalno-oświatowej, okazują nieocenioną pomoc zakładom pracy gospodarki rolnej. Pomagają one spółdzielniom produkcyjnym, państwowym gospodarstwom rolnym i POM przy wznoszeniu budynków dla celów produkcyjnych, mechanizowaniu i elektryfikowaniu robót pracochłonnych na fermach hodowlanych, przy zakładaniu urządzeń irygacyjnych, rozbudowywaniu cieplarni i inspektów, remoncie traktorów, maszyn i inwentarza. Organizacje związkowe w fabrykach i przedsiębiorstwach przemysłowych wysyłają na wieś biblioteki, brygady agitacyjne i zespoły artystyczne.

W Moskwie i na terenie obwodu moskiewskiego tego rodzaju prace szefowskie prowadzi przeszło 160 zakładów produkcyjnych. Miejska i Obwodowa Rada Związków Zawodowych w Moskwie kierując tymi pracami, organizują wymianę doświadczeń w zakresie szefostwa, regularnie podsumowują jego rezultaty, odznaczają wyróżniających się. Załogi robotnicze, personel inżynieryjno-techniczny i urzędnicy zakładów przemysłowych obwodu stalinowskiego okazują pomoc w zakresie produkcyjnym oraz rozciągają opiekę na pracę kulturalno-oświatową w 47 POM, 45 państwowych gospodarstwach rolnych i 496 spółdzielniach produkcyjnych. Dobrze pomagają wsi załogi i organizacje związkowe zakładów przemysłowych Charkowa, Stalingradu i wielu innych miast.

Ale wszystko to — stwierdza się w artykule — jest zaledwie zaczątkiem wielkiej systematycznej pracy nad okazaniem przez miasto opieki i pomocy dla wsi. Celem jej jest współdziałać planowo z zakładami gospodarki rolnej przy prawidłowym organizowaniu pracy i produkcji, przy przenoszeniu do POM doświadczeń i poziomu produkcji przedsiębiorstw miejskich, doświadczeń kierowania współzawodnictwem socjalistycznym, masowej pracy związkowej z dziedziny produkcji kulturalno-oświatowej i organizacyjnej.

V

KPZR i rząd radziecki poświęca wiele uwagi sprawie rozwoju i polepszenia handlu w ZSRR. Związki zawodowe sprawują kontrolę społeczną nad działalnością stołówek, sklepów i innych zakładów handlowych. W tej kontroli bierze udział przeszło 600 tysięcy aktywistów związkowych. Jest to wielka siła, która zdolna jest wywrzeć widoczny, dodatni wpływ na podniesienie handlu radzieckiego i zlikwidowanie zaobserwowanych w nim wad i błędów. Związki zawodowe powinny stale rozwijać i polepszać kontrolę społeczną w dziedzinie handlu, dokładnie pouczać i instruować społecznych kontrolerów, podnosić ich autorytet w oczach personelu zakładów handlowych, dbać o skuteczność kontroli. Nie mniej ważną jest sprawa ustanowienia codziennej kontroli nad budownictwem nowych magazynów i stołówek. Niestety — zauważa się w artykule — zarządy główne Zw. Zaw. Prac. Handlu Państwowego i Żywnienia Zbiorowego oraz Zw. Zaw. Prac. Spółdzielczości Spożywczej i ich organizacje terenowe słabo kierują współzawodnictwem pracowników handlu, niedostatecznie poznają i upowszechniają przodujące doświadczenia, nie prowadzą należytej walki z przekroczeniami w handlu radzieckim. Godzą się z tym, że plany poszerzenia sieci handlowej, specjalnie budownictwa rejonowych i wiejskich sklepów nie są wykonywane.

Postanowienia V sesji Rady Najwyższej ZSRR, wrześniowego Plenum KC KPZR oraz uchwały Rady Ministrów ZSRR i KC KPZR o zwiększeniu produkcji artykułów codziennego użytku oznaczają nowy etap w budowie komunizmu. Stawiają one poważne zadania przed związkami zawodowymi, tą najbardziej liczną organizacją ludzi pracy — twórców i budowniczych społeczeństwa komunistycznego.

Najważniejsze z zadań związków zawodowych — to stałe rozwijanie socjalistycznego współzawodnictwa w przemyśle i gospodarce rolnej mającego na celu dalsze, niesłabnące podnoszenie wydajności pracy, polepszenie i doskonalenie produkcji, zwiększenie wytwarzania przedmiotów codziennego użytku, polepszenie ich jakości i wykończenia, obniżenie kosztów własnych. Związki zawodowe powinny skierować swą uwagę na sprawę podniesienia urodzajności wszystkich upraw rolnych, zwiększenia pogłowia bydła i podniesienia jego użyteczności.

Organizacje związkowe muszą zwiększyć codzienną troskę o dalsze polepszanie warunków bytu ludzi pracy, zwracając specjalną uwagę na zaspokajanie potrzeb materialno-bytowych i kulturalnych robotników i specjalistów przybywających do państwowych ośrodków maszynowych.

Najważniejszym zadaniem związków zawodowych jest wzmocnienie masowej pracy kulturalnej i polityczno-wychowawczej. Należy w klubach i czerwonych kąciakach, w całej sieci instytucji kulturalno-oświatowych i w prasie związkowej stale wyjaśniać ogromne polityczne znaczenie uchwał partii i rządu o rozwoju gospodarki rolnej i zwiększeniu produkcji towarów pierwszej potrzeby.

Masowa praca polityczna związków zawodowych powinna mieć na celu wychowywanie mas pracujących w duchu pewności w zwycięstwo wielkiej sprawy komunizmu, bezgranicznego oddania się partii, w duchu komunistycznego stosunku do pracy, troskliwego stosunku do własności socjalistycznej, wysokiej czujności rewolucyjnej i umacniania przyjaźni narodów.

VI

W zakładach produkcyjnych, gospodarki rolnej, transportu, komunikacyjnych, handlu odbywa się w chwili obecnej zawieranie umów zbiorowych na rok 1954. Umowy te obejmują wszystkie zagadnienia działalności produkcyjnej, bytu i obsługi kulturalnych potrzeb ludzi pracy i cały wysiłek działalności związkowej w zakładach pracy skupia się wokół ich realizowania. Ta ważna kampania gospodarczo-polityczna powinna przyczynić się do zorganizowania ludzi pracy dla wykonywania zadań postawionych przez partię i rząd. Pomyślne wykonanie tych zadań wymaga zasadniczego polepszenia pracy organów związkowych. Ich stałym obowiązkiem jest wzmacniać ze wszelkich miar więz z masami, czujnie reagować na potrzeby i zadania mas pracujących, troskliwie opiekować się i podtrzymywać wszystko co nowe, postępowe, co rodzi się w twórczej pracy ludzi radzieckich.

Wysoka ideowość i wytrwałość, umiejętność doprowadzenia zaczętej pracy do końca, bezwzględna walka z wszelkimi przejawami urzędniczego, bezdusznego stosunku do ludzi, światła i zdecydowane rozwijanie krytyki i samokrytyki oddolnej — oto, co powinno cechować każdego pracownika i aktywistę związkowego.

Wiadomości różne

Zakłady przemysłowe Mohylowa — podopiecznym kołchozom — Załogi zakładów przemysłowych obwodu Mohylowskiego zwiększają pomoc szefowską okazywaną kołchozom i POM.

Robotnicy Fabryki Wyrobu Jedwabi im. Kujbyszewa pomagają mechanikom Wendorożskiego POM wykonać przed terminem plan remontu traktorów i innych maszyn gospodarki rolnej. Do tego POM-u wyjeżdżali przodujący robotnicy fabryki — ślusarz tow. Podoliński i frezer tow. Niebierow. Dzielił się oni doświadczeniami produkcyjnymi z mechanikami POM i pomogli im wyremontować nieużywaną obrabiarkę i młot mechaniczny.

Załogi Kombinatoru Mięsnego, Cegielni Nr 8, technikum budowy maszyn i innych zakładów i instytucji budują w podopiecznych kołchozach cieplarnie.

Organizacje związkowe zakładów przemysłowych Mohylowa kierują do wsi i POM brygady twórczości artystycznej, biblioteki ruchome itp.

Należy wzmocnić kontrolę wykonawstwa — konkluduje artykuł — we wszystkich ogniwach związkowych, podnieść osobistą odpowiedzialność kierowników organizacji związkowych za wykonanie podejmowanych uchwał, surowo przestrzegając przy tym zasad kolegalności w kierowaniu pracą związkową.

*

Plenum WCSPS podjęło uchwałę o zwołaniu w dniu 15 maja 1954 roku w Moskwie XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR. Zjazd ten — stwierdza artykuł — staje się poważnym wydarzeniem w życiu związkowym. Od czasu X Zjazdu ZSRR osiągnął wiele nowych poważnych sukcesów. Naród radziecki pod kierownictwem Partii Komunistycznej wykonał przed terminem czwarty plan pięcioletni i obecnie z powodzeniem realizuje piątą pięcioletkę. W okresie tym jeszcze bardziej wzrosła potęga ekonomiczna ZSRR, podniósł się dobrobyt i poziom kulturalny mas pracujących, umocnił się autorytet Związku Radzieckiego jako konsekwentnego rzecznika pokoju na arenie międzynarodowej.

Do osiągnięcia tych sukcesów przyczyniły się też związki zawodowe. Podniosła się rola związków w dziele mobilizowania mas pracujących wokół zadań postawionych przez Partię Komunistyczną. XI Zjazd podsumuje rezultaty pracy dokonanej przez związki w ostatnich latach i wytyczy dalsze zadania ich działalności. Zjazd wysłucha referatu sprawozdawczego Wszelchzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych i Centralnej Komisji Rewizyjnej, przedyskutuje sprawę zmian w statucie związków zawodowych ZSRR, wybierze nowy skład WCSPS i Centralnej Komisji Rewizyjnej.

Zwołanie XI Zjazdu poprzedza kampania sprawozdawczo-wyborcza i wybory organów związkowych. Kampania ta przyczyni się do dalszego umocnienia związków zawodowych, silniejszego związania ich z masami, podniesienia roli związków zawodowych jako szkoły komunizmu.

Plenum WCSPS wezwało wszystkie organizacje związkowe wszystkich członków związków zawodowych, by aktywnie rozwinęły przygotowania do XI Zjazdu, organizowały i prowadziły socjalistyczne współzawodnictwo wśród mas pracujących.

Radzieckie związki zawodowe — stwierdza artykuł — idą na swój XI Zjazd jednolite i zwarte, mocno skupione wokół Partii Komunistycznej. Wykonają one z honorem stojące przed nimi zadania organizowania twórczego wysiłku milionowych mas robotników i pracowników do walki o wykonanie i przekroczenie wspaniałych planów piątej pięcioletki, wzmoczenia troski o najlepsze zaspokajanie rosnących bytowych i kulturalnych potrzeb ludzi pracy.

opracował: P: Likert

Narada przewodniczących rad zakładowych POM Karakalpakii — Kara-Kalpakaska Obwodowa Rada Zw. Zaw. zwołała naradę przewodniczących rad zakładowych POM poświęconą wymianie doświadczeń pracy związkowej. W pracach narady wzięli również udział członkowie rad zakładowych (miejscowych) przedsiębiorstw i instytucji miasta Nukus.

Interesujący referat wygłosił przewodniczący rady zakładowej 2 Szabbazkiego POM tow. Panow. Opowiedział on jak organizacja państwowego ośrodka maszynowego w oparciu o aktyw walczy o pomyślne wykonanie zadań postawionych przez wrześniowe Plenum KC KPZR. W odpowiedzi na uchwały partii i rządu w sprawie dalszego rozwoju gospodarki rolnej rozwinęło się wśród załogi z nową siłą socjalistyczne współzawodnictwo.

Wyniki współzawodnictwa omawiano regularnie na walnych zebraniach robotników i pracowników. Przodujący mechanicy POM pomagają młodym traktorzystom i kombajnistom opanować najpełniej swój zawód.

Organizacja związkowa POM kontrolując wykonanie układu zbiorowego osiągnęła zrealizowanie wszystkich za-

mierzeń w dziedzinie ochrony pracy i techniki bezpieczeństwa, szkolenia produkcyjno-technicznego, polepszenia warunków mieszkaniowych i bytowych oraz obsługi kulturalnych potrzeb robotników i pracowników.

Obwodowa Rada Zw. Zawodowych postanowiła na wniosek uczestników narady zorganizować w najbliższym czasie w miastach i okręgach republiki spotkania przewodników gospodarki rolnej i mężów zaufania w celu podzielenia się doświadczeniami swej pracy.

Wymiana doświadczeń pracy zarządów obwodowych związków — Kałużyńska Obwodowa Rada Zw. Zaw. zwołała regularnie narady przewodniczących zarządów obwodowych zw. zawodowych w celu wymiany doświadczeń ich pracy.

Na jednym z tych zebrań przewodniczący Zarządu Obwodowego Zw. Zaw. Rob. Przem. Materiałów Budowlanych tow. E. Świerczkow podzielił się doświadczeniami w kierowaniu współzawodnictwem w zakładzie pracy.

O pracy organizacji związkowych w instytucjach państwowych mówił przewodniczący Zarządu Obwodowego Zw. Zaw. Pracowników Instytucji Państwowych tow. E. Abramowa.

Przewodniczący Zarządu Obwodowego Pracown. Szkół Powszechnych i Średnich tow. W. Sokołowa referowała sprawę kontroli uchwał prowadzonej przez Zarząd Obwodowy.

Narady w celu wymiany doświadczeń pracy przewodniczących zarządów obwodowych są bardzo interesujące i ożywione. Cenne rady i wnioski uczestników tych zebrań przyczyniają się do polepszenia pracy związkowej.

Lektorska grupa nauczycielska. Organizacja związkowa pracowników szkoły powszechnej i średniej na stacji Izium — Donieckiej Kolei Państwowej zorganizowała grupę lektorską spośród najbardziej doświadczonych i wykwalifikowanych nauczycieli.

Nauczyciele ci prowadzą w kołchozach pogadanki na tematy społeczno-polityczne i z dziedziny nauk przyrodniczych. Ostatnio grupa lektorów prowadzi szeroką działalność nad wyjaśnianiem kołchoźnikom uchwał wrześniowego plenum KC KPZR „O sposobach dalszego rozwijania gospodarki rolnej ZSRR“.

Seminarium dla przewodniczących rad zakładowych i miejscowych — Dwustu czterdziestu przewodniczących podstawowych organizacji związkowych przeszło pięciodniowe seminarium przy Ulianowskiej Obwodowej Radzie Zw. Zaw. Uczestnicy seminarium wysłuchali odczytów o historycznych uchwałach piątej Sesji Rady Najwyższej ZSRR, wrześniowego Plenum KC KPZR i zadań organizacji związkowych przy mobilizowaniu mas pracujących do walki o ich wykonanie.

Na seminarium wygłoszono również odczyty o praktyce organizowania socjalistycznego współzawodnictwa i upowszechniania przodujących doświadczeń nowatorów przemysłu, budownictwa, transportu i gospodarki rolnej, o pracy organizacyjnej, kulturalno-oświatowej i w dziedzinie opieki bytowej.

Na zakończenie seminarium odbył się wielki koncert najlepszych zespołów artystycznych przedsiębiorstw przemysłowych m. Ulianowska.

Sprawozdanie rady miejscowej na prezydium zarządu Głównego — Prezydium Zarządu Głównego Prac. Spółdzielców Spożywczej wysłuchało referatu przewodniczącego rady miejscowej Spółdzielni Spożywców na terenie osiedla Kuźnińskiego — Moskiewskiego Obwodu — tow. Michejewa o pomocy okazywanej przez organizację związkową pracownikom przy podwyższaniu ich poziomu politycznego i kwalifikacji zawodowych.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

Przegląd międzynarodowy

Rozwój sytuacji w stosunkach międzynarodowych charakteryzuje niebywały wzrost sił antyimperialistycznych. „Idea pokoju, jaka ogarnęła masę — stwierdził towarzysz Bierut w referacie na II Zjeździe PZPR — stała się wielką siłą materialną. Znamieniem naszych czasów jest wzmagający się wpływ woli narodów, ich postawy i walki, na rozwój wydarzeń międzynarodowych, wpływ, którego rządzące grupy kapitalistyczne lekceważyć nie mogą“. I dalej: „Zaostrzenie się walki klasowej w krajach kapitalistycznych stało się poważną barierą dla realizacji wojennej polityki imperializmu amerykańskiego“.

W tym konsolidowaniu antyimperialistycznych sił narodowych ogromną rolę odgrywają postępowe związki zawodowe.

■ Międzynarodowa reakcja liczy na to, że przy pomocy represji zdoła zdusić niezależny ruch robotniczy. Jednakże gorzkie doświadczenia wyleczyły już z tych złudzeń wielu dawnych zwolenników polityki „silnej ręki“. Należy do nich m. in. jeden z największych kapitałów włoskich, właściciel wielkiej fabryki maszyn do pisania — inż. Adriano Olivetti. Zamieścił on w dzienniku „Giustizia“ artykuł, w którym realistycznie ocenił beznadziejność wszelkich prób zniszczenia Powszechnej Włoskiej Konfederacji Pracy (CGIL) a jednocześnie brak jakichkolwiek szans na to, aby inne związki zawodowe, zwłaszcza zaś chadeckie (CISL) mogły sobie zdobyć popularność w masach.

„Większa część dochodów CISL — stwierdza Olivetti — pochodzi od

przemysłowców, co stwarza sytuację zależności od tych, nad którymi związek zawodowy powinien mieć kontrolę. Również organizacje amerykańskie od lat wspomagają finansowo CISL. Fakt ten jest zbyt znany, aby mu można było zaprzeczyć. Wiadomo również, że ciężar gatunkowy CISL w kraju jest nadal bardzo skromny, podczas gdy organizacja komunistyczna (mowa o CGIL) jest silna jak nigdy dotychczas“.

W dalszej części swego artykułu Olivetti stwierdza, że z góry na niepowodzenie skazane są wszelkie próby pozyskania sobie włoskiej klasy robotniczej dla różnych planów i programów, które robotnicy włoscy traktują jako „środek zmierzający do zwiększenia zysków właścicieli — ze szkodą dla robotników“.

● Różnice polityczne, wyznaniowe i wszelkie inne tracą wszelkie swoje znaczenie wobec wprost nieludzkiego wyzysku kapitalistycznego. Charakterystyczną w tym względzie wypowiedź znajdujemy na łamach pisma „AFL News Reporter“ — organu Związku Zawodowego Robotników Rolnych USA, przynależnego do AFL. Związek ten przystąpił do organizowania robotników na plantacjach trzciny cukrowej w stanie Louisiana. Przedstawiciel tego związku tak opisuje warunki życia i pracy robotników na plantacjach:

„Opinia publiczna została wstrząśnięta położeniem wysiedleńców z krajów Europy (Displaced Persons), którzy zostali skierowani do pracy na plantacjach trzciny cukrowej w stanie Louisiana. Wielu z tych nieszczęśliwych ludzi ma fizyczne i umysłowe urazy, powstałe w wyniku cierpień z okresu wojny i po wojnie. Skarżą się oni na warunki życia i pracy na plantacjach i gromadnie je opuszczają. Warunki pracy są tam gorsze od tych, jakie panowały w obozach koncentracyjnych“.

Należałoby tu postawić pytanie, co robią przywódcy AFL i CIO, aby taki wyzysk człowieka pracy w ogóle uniemożliwić. Odpowiedzieć można na to jednym słowem: nie. I właśnie dlatego kierownictwa AFL i CIO z żywym niepokojem obserwują coraz szybszy spadek liczby swych człon-

ków. Ci wychodzą zaś z szeregu AFL i CIO nie wycofują się z ruchu zawodowego całkowicie. Przechodzą oni do postępowych związków zawodowych, które wyznają zasadę jedności międzynarodowej klasy robotniczej, jedności działania robotników całego świata.

● Reklamarskie deklamacje prawniczych przywódców AFL i CIO nie znajdują pokrycia w faktach. Amerykańskie masy pracujące coraz lepiej wyczuwają w nich fałszywe tony pustych frazesów i coraz lepiej zdają sobie sprawę z tego, że zaprowadzone zostały w ślepią uliczkę, która nigdzie nie prowadzi. Tyle milionów zrzeszających amerykańskie związki zawodowe, a taką nikczemnie małą rolę odgrywają w życiu publicznym! Czy tak być musi, czy inaczej być nie może?

Każda wiadomość o radzieckich związkach zawodowych dyskredytuje przywódców AFL i CIO, ich światopogląd, ich postawę. Bo wiadomości te mówią o bezpośrednim udziale radzieckich związków zawodowych w życiu narodowym i państwowym. Oto np. przewodniczącym Centralnej Komisji Wyborczej został N. M. Szwerin — przewodniczący WCSPS. W skład Centralnej Komisji Wyborczej weszli m. in.: przedstawiciel załogi budowniczych Kujbyszewskiej Elektrowni Wodnej — maszynista koparki M. Ewek, hutnik Kuznieckiego Kombinatu — S. Bajew, nauczycielka z Mołdawskiej SRR — E. Kisielewa i in. A oto inna wiadomość. Rada Architektoniczno-Budowlana Moskwy zaaprobowwała projekt nowego Domu Związków Zawodowych. Nowy gmach stanie na Bulwarze Krymskim naprzeciwko Centralnego Parku Kultury i Odpoczynku im. Gorkiego. Jego kubatura wyniesie 350 000 m sześć.

Takie właśnie fakty wywierają — jak to stwierdził towarzysz P. N. Pościejow — „potężny nieodparty wpływ na świadomość narodów całego świata“, na świadomość milionowych mas robotniczych w twierdzeniach imperializmu.

* W Berlinie obradowało XVI Plenum Zarządu Zrzeszenia Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych (FDGB). W obradach wzięły udział delegacje robotników z Niemiec zachodnich. Plenum poświęcone było omówieniu wyników berlińskiej konferencji ministrów spraw zagranicznych czterech mocarstw oraz zadań związków zawodowych w walce o „pokój i zjednoczenie Niemiec na zasadach demokratycznych“.

Sekretarz FDGB — towarzysz P. Geisler w referacie swoim wskazał na konieczność spotęgowania walki związków zawodowych o porozumienie między masami pracującymi obu części Niemiec i o pokojowe rozwiązanie problemu niemieckiego w myśl propozycji przedłożonych przez ministra Mołotowa na konferencji berlińskiej.

W dyskusji nad referatem zabralo głos wielu przedstawicieli zachodniemieckich mas pracujących.

Stwierdzali oni, że na przekór prawnicowemu kierownictwu zachodniemieckiej centrali związkowej DGB — masy pracujące same realizują jedność działania całej niemieckiej klasy robotniczej.

* Zmiana ustawy konstytucyjnej w Trizonii stawia Europę wobec oficjalnego już faktu wskrzeszenia Wehrmachtu i ostatecznie demaskuje antynarodową politykę rządów zachodnio-europejskich. Toteż po uchwale parlamentu bońskiego walka przeciwko „armii europejskiej“ przybrała w różnych krajach zachodnich, a zwłaszcza we Francji — jeszcze większe nateżenie.

W walce tej czołową rolę odgrywa francuska Generalna Konfederacja Pracy (CGT), która nieustannie mobilizuje masy pracujące przeciwko zdradzieckiej polityce rządowej. Akcję tę popierają także członkowie organizacji innych kierunków. I tak np. w Loiret konferencja departamentalna SFIO uchwaliła rezolucję wyrażającą stanowczy protest przeciwko planom utworzenia „armii europejskiej“. Podobne fakty miały miejsce w całej Francji.

Mobilizując francuską klasę robotniczą przeciwko wojennym planom bloku atlantyckiego — CGT jednocześnie pracuje nad umocnieniem więzi przyjaźni między narodem francuskim i wszystkimi narodami miłującymi pokój. Przyjaźń dla narodu polskiego zamanifestowali przywódcy CGT na Kongresie Towarzystwa Przyjaźni Francusko-Polskiej. Do Komitetu Naczelnego tego towarzystwa weszli obok Fryderyka Joliot-Curie i Eugenii Cotton tacy wybitni działacze CGT, jak sekretarz Konfederacji — Tournade, sekretarz Związku Zawodowego Górników — Duguet i inni. Kongres polecił zorganizować Miesiąc Przyjaźni Francusko-Polskiej w terminie od 15.IV do 15.V. Miesiąc ten stanie się we Francji potężną manifestacją jedności francuskiej i polskiej klasy robotniczej w walce przeciwko wskrzeszaniu militarystki niemieckiej.

* Rosnący opór sił pokojowych we Francji budzi w Waszyngtonie największe zaniepokojenie. W związku z tym do Paryża przybyli dwaj senatorowie amerykańscy — Bridges i Symington, by przeprowadzić inspekcję we francuskich fabrykach zbrojeniowych. Komentując tę wizytę dziennik „Humanite“ stwierdził, że senatorowie amerykańscy mają zbadać, jak silne są wpływy Partii Komunistycznej Francji, CGT i ruchu obrońców pokoju w zakładach zbrojeniowych, zorganizować w tych zakładach sieć donosicieli i omówić środki represji wobec „niepewnych elementów“. Dziennik podkreślił, że wizyta Bridgesa i Symingtona stanowi ingerencję w sprawy wewnętrzne Francji. „Monopolisci amerykańscy — pisał „Humanite“ — usurpują sobie prawo kontrolowania fabryk francuskich, sporządzania kartotek „lojalnych“ i „nielojalnych“ Francuzów“. I na tę upokarzającą in-

gerencję w wewnętrzne sprawy Francji rząd francuski godzi się pod groźbą zredukowania amerykańskich zamówień wojennych!

Agencja prasowa United Press podała zresztą wiadomość, że Bridges i Symington dokonają także inspekcji fabryk zbrojeniowych w W. Brytanii, Włoszech, Hiszpanii i Niemczech zachodnich.

* Pod presją rządu waszyngtońskiego Panamerykańska Konferencja w Caracas uzupełniła porządek obrad dwoma punktami. Jeden z nich dotyczył „przyjęcia protokołu do porozumienia o obowiązkach i prawach państw w wypadku wybuchu wojny domowej“, drugi — „ingerencji międzynarodowego komunizmu w republikach amerykańskich“.

Cel tego posunięcia jest przejrzysty. Rząd waszyngtoński organizuje zamach na niezależność Gwatemali, która znacjonalizowała część gruntów północno-amerykańskiego monopolu „United Fruit Company“ i czyni dalsze wysiłki, aby wyzwolić się z zależności od Wall-Street. Przykład ten działa zaraźliwie na inne kraje południowo-amerykańskie. Boliwia np. upaństwowiła już przemysł cynowy, Chile zamierza to samo zrobić z kopalniami miedzi, Brazylia zaś uniemożliwiła zagranicznemu koncernom eksploatację swoich zasobów ropy naftowej. Równocześnie wiele państw Południowej Ameryki nawiązało wymianę handlową ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji ludowej. Wszystko to wprowadza monopolistów amerykańskich w zrozmiałe zaniepokojenie.

Przemawiając na wiecu w mieście Korelia przewodniczący Konfederacji Pracy Ameryki Łacińskiej — Lombardo Toledano oświadczył, że groźba interwencji wojskowej przeciwko Gwatemali stanowi poważne zagrożenie bezpieczeństwa wszystkich krajów Ameryki Łacińskiej. Rząd USA obawia się — stwierdził Toledano — że jeśli program reform demokratycznych opracowany przez rząd Gwatemali zostanie wprowadzony w życie, to również inne kraje Ameryki Łacińskiej będą chciały wprowadzić u siebie analogiczne reformy. I z tego właśnie powodu Waszyngton przygotowuje agresję przeciwko Gwatemali.

Plany rządu USA wywołały powszechne oburzenie w całej Ameryce Południowej. We wszystkich krajach rozwinął się tam ruch przeciwko udziałowi w X Konferencji Panamerykańskiej. Organizatorem tego ruchu jest m. in. Zjednoczona Federacja Mas Pracujących w Chile, boliwijskie zjednoczenie związków zawodowych — Central Obrera Boliviana i inne centrale związkowe. Pod naciskiem mas nawet przywódcy złotych związków zawodowych w Ekwadorze, Costa Rica, Urugwaju i innych krajach zgłosili zastrzeżenia co do programu obrad X Konferencji Panamerykańskiej. Ten powszechny protest mas pracujących Ameryki Południowej zmusił rząd waszyng-

toński do odroczenia planowanego ataku wojskowego na Gwatemalę z terytorium sąsiednich państw.

Izba Niższa parlamentu japońskiego zatwierdziła projekt budżetu państwowego na rok finansowy 1954 — 1955. Projekt ten przewiduje zwiększenie wydatków wojskowych, a jednocześnie redukcję kredytów na cele socjalne. W porównaniu z poprzednim rokiem kredyty na remilitaryzację Japonii mają wzrosnąć o 11%.

Ujawnienie szczegółów projektu budżetowego wywołało w całym społeczeństwie falę protestów. W odpowiedzi na to rząd japoński zastosował brutalny terror wobec wszystkich sił antyimperialistycznych. M.in. w celu zdławienia oporu postępowego nauczycielstwa i całkowitego podporządkowania sobie szkolnictwa — rząd uchwalił dwa reakcyjne projekty ustaw.

Przy tej okazji należy podkreślić, że nauczycielstwo japońskie w swej masie jest na wskroś postępowe. Kiedy np. spółdzielni filmowej „Kindai Eiga Kyokai” zabrakło środków na zrealizowanie wstrząsającego filmu „Dzieci Hiroshimy” — postępowy O-

gólnojapoński Związek Zawodowy Nauczycieli zorganizował na ten cel zbiórke pieniężną. Z drobnych ofiar 400 000 członków tego związku zebrano sumę, która łącznie z subwencją japońskiej centrali związków zawodowych pozwoliła na stworzenie dzieła filmowego — płomiennego oskarżenia atomowych zbrodniarzy amerykańskich.

Przeciwko temu właśnie nauczycielstwu zwrócone są projekty ustaw. Jeden z nich zakazuje nauczycielom propagowania w szkole idei pokoju i uczestniczenia w kampaniach wyborczych po stronie partii demokratycznych. Drugi projekt ustawy zabrania nauczycielom brania osobistego udziału w akcjach w obronie pokoju: „Winni karani będą ciężkimi robotami lub wysokimi grzywnami”.

W obronie praw nauczycieli wystąpił Ogólnojapoński Związek Zawodowy Nauczycieli, liczący 440 000 członków. W całym kraju odbyły się wiele protestacyjne nauczycieli, poparte masowo przez innych pracowników umysłowych i przez robotników. W całym kraju podjęto też akcje zbierania podpisów pod pe-

tycją protestacyjną. Rada Generalna Związków Zawodowych Japonii — największa centrala związkowa tego kraju — postanowiła przeprowadzić Tydzień Walki w obronie oświaty, pod hasłem walki przeciwko reakcyjnemu, antyludowemu projektom ustaw.

* Światowa Federacja Związków Zawodowych wystosowała do przewodniczącego Komisji Praw Człowieka pismo z zapytaniem, dlaczego rząd USA nie udzielił przedstawicielom SFZZ wiz na X sesję Komisji, jakkolwiek Federacja prosiła o nie jeszcze przed rozpoczęciem sesji. SFZZ zwróciła się do przewodniczącego Komisji z prośbą, by podał treść jej pisma do wiadomości sekretarza generalnego ONZ i wezwał go do podjęcia odpowiednich kroków wobec władz amerykańskich.

Rząd USA prawdopodobnie liczy na to, że przy pomocy takich metod zdoła stłumić głos Światowej Federacji Związków Zawodowych. W świetle omówionych wyżej faktów jest to co najmniej naiwne, lub po prostu śmieszne.

St. Wr.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Zakładowa umowa zbiorowa

ZAKŁADOWA umowa zbiorowa jest to porozumienie między załogą a kierownictwem zakładu pracy mające na celu zapewnienie jak najlepszych warunków dla wykonywania planów produkcyjnych oraz zaspokajania potrzeb materialnych i kulturalnych załogi.

Zasady zakładowych umów zbiorowych określiła uchwała Rady Ministrów z dnia 6 lutego 1954 r., wprowadzająca system zawierania takich umów w społeczno-nych zakładach pracy, z tym że w 1954 r. umowy zakładowe będą zawierane w większych zakładach pracy ustalonych przez właściwe ministerstwa.

Umowę zakładową zawiera się na okres jednego roku. Sposób przygotowania umowy, zawierania i kontroli jej realizacji uregulowała instrukcja Centralnej Rady Związków Zawodowych.

Treść zakładowej umowy zbiorowej

Treścią zakładowej umowy zbiorowej są zobowiązania kierownictwa i załogi zmierzające do: wykonania i przekroczenia planu produkcji, poprawy warunków socjalnych i zdrowotnych, poprawy warunków bytowych, rozwoju akcji kulturalno-oświatowej i kultury fizycznej.

Treść zakładowej umowy zbiorowej ustala się na podstawie planu technicznego, przemysłowego i finansowego zakładu pracy oraz wytycznych właściwego ministra i zarządu głównego związku zawodowego.

Postanowienia zakładowej umowy zbiorowej nie mogą naruszać obowiązujących przepisów prawa.

Zakładowa umowa zbiorowa może dodatkowo zawierać wyciągi z przepisów regulujących warunki pracy i płacy, jak np. tabele płac, regulaminy premiowania.

Zobowiązania załogi i kierownictwa powinny być ujęte w formie określenia konkretnych zadań, których wykonanie w ciągu roku zapewni osiągnięcie celów umowy zbiorowej.

1. W szczególności wykonanie i przekroczenie planu produkcyjnego powinno być zapewnione przez:

a) podjęcie przez załogę zobowiązania do określonego przekroczenia rocznego planu produkcyjnego,

b) zobowiązanie załogi i kierownictwa do stworzenia warunków pełnego rozwoju współzawodnictwa socjalistycznego,

c) jak najszybsze rozwijanie postępu technicznego drogą stosowania przodujących metod pracy, popierania wytrzymałości pracowniczej, wprowadzania mechanizacji, i automatyzacji procesów produkcyjnych.

d) ulepszenie organizacji pracy i zwiększenie ilości robot zakorodowanych,

e) podniesienie jakości i trwałości wyrobów oraz walkę z brakoróbstwem,

f) obniżenie kosztów własnych produkcji drogą zwalczania marnotrawstwa materiałowego, szerokiego stosowania oszczędności na materiałach, surowcach, paliwach itp., przyspieszenia obiegu środków obrotowych oraz usprawnienia służby zaopatrzenia materiałowego,

g) terminowe i sprawne przeprowadzanie remontów agregatów produkcyjnych, przeciwdziałanie przestojom i awariom oraz właściwe wykorzystywanie maszyn, urządzeń itp.,

h) podnoszenie kwalifikacji robotników drogą organizowania szkolenia wewnątrzzakładowego, rozwoju szkół przodownictwa pracy i kursów podwyższenia kwalifikacji oraz stosowania innych form doszkalania.

Dla sformułowania zobowiązań w zakresie planu produkcyjnego konieczne jest zaznajomienie załogi z rocznym planem produkcyjnym. Na podstawie tego planu, załoga podejmuje długookresowe zobowiązania produkcyjne, określa formy współzawodnictwa, jakie będzie prowadzić celem potrzebnego wzmożenia wydajności pracy i ustala kierunki rozwoju racjonalizatorstwa w zakładzie pracy.

Kierownictwo zakładu pracy zobowiązuje się do wprowadzenia potrzebnych ulepszeń w organizacji pracy, mechanizacji robót pracochłonnych oraz szkolenie załogi.

2. W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy kierownictwo zobowiązuje się do:

a) przeprowadzenia konkretnych ulepszeń: zastosowania zabezpieczeń, osłon maszyn, pędni, urządzeń pomocniczych, maszyn pod ciśnieniem urządzeń i przewodów elektrycznych, środków transportu mechanicznego itp.

b) zapewnienia higieny procesów technologicznych i pomieszczeń oraz stworzenia lepszych warunków higieniczno-sanitarnych drogą racjonalnego oświetlenia, wprowadzenia urządzeń wentylacyjnych, mechanizacji procesów technologicznych, budowy i wyposażenia łaźni, umywalni, pralni, pokoiów higienicznych dla kobiet,

c) szkolenia załóg robotniczych, nadzoru średniego i personelu inżynieryjno-technicznego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy drogą organizowania systematycznego instruktarskiego wstępnego dla nowoprzyjmowanych pracowników, instruktarskiego okresowego dla załogi, urządzenia gabinetów ochrony pracy.

d) pełnego i terminowego wykorzystania nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy zgodnie z planem i potrzebami zakładu,

e) otoczenie kobiet i młodocianych opieką przewidzianą w ustawodawstwie pracy, ustalenia w zakładzie pracy stanowisk pracy wzbronionych dla kobiet i młodocianych, organizowanie systematycznego badania lekarskiego.

3. Celem poprawy warunków socjalnych i zdrowotnych kierownictwo zakładu pracy zobowiązuje się do:

a) pełnego, terminowego i celowego wykorzystania funduszy na poprawę warunków socjalnych i zdrowotnych oraz pełnego i racjonalnego wykorzystania kwot z funduszu zakładowego na cele socjalne i zdrowotne,

b) rozwijanie opieki nad matką i dzieckiem drogą rozbudowy i nieprzerwanego prowadzenia urządzeń socjalnych: żłobków, przedszkoli, obiektów kolonijnych,

c) rozwijanie opieki lekarskiej drogą prowadzenia i rozbudowy ośrodków lecznictwa przemysłowego,

d) właściwego i pełnego wykorzystania wczasów wypoczynkowych i leczniczych w ramach planowanych urlopów,

e) prawidłowego regulowania składek ubezpieczeniowych oraz właściwego obliczania i terminowego wypłacania zasiłków ubezpieczeniowych.

4. W celu poprawy warunków bytowych kierownictwo i rada zakładowa formułują swe zobowiązania w zakresie:

a) usprawnienia działalności oddziału zaopatrzenia robotniczego drogą zabezpieczenia właściwej gospodarki i należytego zaopatrzenia stołówek i punktów usługowych, racjonalnego prowadzenia gospodarstwa pomocniczego, rozszerzenia sieci punktów usługowych, stałego obniżania ich kosztów własnych,

b) właściwego przeprowadzania remontów mieszkań przyzakładowych, racjonalnego przydzielania otrzymywanych mieszkań oraz okazywania pomocy w uzyskaniu materiałów budowlanych przez członków załogi remontujących mieszkania we własnym zakresie,

c) zabezpieczenia jak najlepszych warunków bytowych w domach młodego robotnika i hotelach robotniczych, rozwijania w nich życia społecznego i kulturalno-oświatowego oraz działalności samorządu,

d) rozwijania przyzakładowych ogrodów pracowników, czuwania nad ich właściwą uprawą, zaopatrzenia ich w odpowiednie wyposażenie oraz pełnego wykorzystania funduszy pracowniczych na ten cel,

e) zabezpieczenia rozwoju i właściwej pracy kasy zapomogowo-pożyczkowej drogą terminowego przekazywania do niej kwot przeznaczonych na zapomogi, przydzielania księgowego, pokrywania kosztów prowadzenia kasy oraz czuwania nad właściwym wykorzystaniem funduszy kasy zapomogowo-pożyczkowej.

5. Dla zapewnienia rozwoju akcji kulturalno-oświatowej rada zakładowa określa roczny plan działalności w zakresie:

a) organizowania odczytów, referatów, pracy bibliotecznej itp.,

b) rozwijania prasy fabrycznej, radiowęzła, akcji wypoczynku świątecznego, wykorzystania aparatów kinowych i innych środków oddziaływania kulturalnego i propagandowego,

c) organizowania wszelkich form współpracy i łączności ze wsią,

d) organizowania i zabezpieczenia systematycznej pracy zespołów artystycznych, zaopatrywania ich w kostiumy, instrumenty i dekoracje oraz organizowania imprez artystycznych dla załogi,

Kierownictwo zakładu pracy formułuje swe zobowiązanie w zakresie budowy obiektów i pomieszczeń kulturalno-oświatowych, wyposażenia i remontowania zakładowego domu kultury, klubów i świetlic oraz czerwonych kąpek w domu młodego robotnika i hotelu robotniczym.

6. W zakresie rozwoju kultury fizycznej rada zakładowa określa swe zobowiązanie co do organizowania koła i sekcji sportowych ze szczególnym uwzględnieniem domu młodego robotnika i hotelu robotniczego, udostępnienia pomieszczeń, sal i świetlic i terenów niezbędnych dla prowadzenia pracy sportowej, organizowania imprez sportowych w celu zdobywania odznak SPO, jak również innych masowych imprez sportowych; kierownictwo zakładu pracy określa swe zobowiązania w zakresie budowy nowych oraz rozbudowy i remontu już istniejących przyzakładowych urządzeń sportowych.

Przygotowanie umowy zakładowej

Zawarcie zakładowej umowy zbiorowej powinna poprzedzać dyskusja zorganizowana w poszczególnych wydziałach zakładu pracy celem umożliwienia pracownikom zgłaszania postulatów i wniosków do umowy.

Postulaty i wnioski pracowników zgłoszone w toku kampanii przygotowawczej należy wziąć pod uwagę przy opracowywaniu umowy.

Przygotowania umowy dokonuje zespół, do którego wchodzi: przewodniczący rady zakładowej, przedstawiciel podstawowej organizacji partyjnej i dyrektor — jako członkowie prezydium zespołu — oraz przewodniczący komisji rady zakładowej i inne osoby powołane przez prezydium zespołu spośród produkujących robotników, racjonalizatorów oraz aktywistów społecznych i gospodarczych.

Zespół wybiera przewodniczącego, który kieruje pracami zespołu i przewodniczy na jego posiedzeniach.

Prezydium zespołu powołuje grupy robocze spośród członków zespołu: grupom tym powierza się opracowanie poszczególnych działów umowy. Na terenie wydziałów zakładu pracy powołuje się zespoły wydziałowe, których zadaniem jest zbieranie uwag i wniosków zgłaszanych przez pracowników, udzielanie wyjaśnień i okazywanie pomocy przy składaniu wniosków.

Przewiduje się następujący tok prac przygotowawczych:

Na rozszerzonym plenarnym posiedzeniu rady zakładowej i wszystkich członków zespołu przygotowawczego (przy udziale przedstawicieli zarządu głównego związku zawodowego i ministerstwa) zebrani zaznajamiają się z zasadami zawierania zakładowych umów zbiorowych, z planem technicznym, przemysłowym i finansowym i założeniami w zakresie inwestycji, akcji socjalnej, zagadnień bytowo-mieszkaniowych, kulturalno-oświatowych i wczasów oraz z wytycznymi projektu zakładowej umowy zbiorowej.

Następnie przeprowadza się zebrania oddziałowe załogi celem zaznajomienia wszystkich członków załogi z materiałami dotyczącymi projektu umowy zakładowej i na zebraniach żywa się członków załogi do zgłaszania trójkom informacyjnym uwag i wniosków do umowy zakładowej.

W całym zakładzie pracy rozwija się szeroka akcja uświadamiająca za pomocą wszelkich środków propagandy o istocie zakładowej umowy zbiorowej. Trójki informacyjne zbierają wnioski i uwagi członków załogi: wnioski te analizuje zespół przygotowawczy, po czym zespół opracowuje wstępny projekt zakładowej umowy zbiorowej z uwzględnieniem wniosków zgłoszonych przez pracowników.

Celem poddania projektu umowy pod dyskusję załogi zespół przygotowawczy dostarcza wstępny projekt wszyst-

kim mężom zaufania, poczym przeprowadza się w grupach związkowych akcję popularyzacji tego projektu, następnie na zebraniach oddziałowych poddaje się projekt umowy pod powszechną dyskusję.

Na podstawie wyników dyskusji zespół przygotowawczy opracowuje projekt ostateczny.

Przyjęcie i podpisanie umowy zakładowej

Celem przyjęcia i podpisania umowy zakładowej rada zakładowa zwołuje ogólne zebranie pracowników z następującym porządkiem dziennym:

- 1) referat dyrektora lub przewodniczącego rady zakładowej o podstawowych założeniach projektu umowy,
- 2) dyskusja nad projektem,
- 3) przyjęcie rezolucji o zaaprobowaniu projektu umowy (za pomocą głosowania jawnego),
- 4) podpisanie umowy.

Zakładową umowę zbiorową podpisuje w imieniu zakładu pracy — dyrektor, a w imieniu pracowników — rada zakładowa.

Rada zakładowa wspólnie z dyrekcją przesyła pięć egzemplarzy do zarządu głównego związku zawodowego, który umowę rejestruje i przesyła wszystkie egzemplarze do ministerstwa. Ministerstwo po zarejestrowaniu umowy przesyła egzemplarze do CRZZ, zarządu głównego, rady zakładowej i dyrektora zakładu pracy.

Ministerstwo i zarząd główny związku zawodowego sprawdzają przed zarejestrowaniem zgodność umowy z obowiązującymi przepisami i w razie stwierdzenia uchybień umowa zostaje zwrócona radzie zakładowej celem dokonania poprawek w ciągu 21 dni.

Kontrola wykonania umowy zakładowej

Raz na kwartał rada zakładowa przeprowadza kontrolę wykonania umowy zakładowej. W kontroli tej uczestniczą powołani przez radę zakładową: przewodniczący komisji rady zakładowej, przodownicy pracy i racjonalizatorzy oraz przedstawiciel kierownictwa wyznaczony przez dyrektora.

Po przeprowadzeniu tej kontroli dyrektor i rada zakładowa składa sprawozdanie z wykonania umowy na ogólnym zebraniu załogi. W zebraniu takim powinien uczestniczyć przedstawiciel nadrzędnej instancji związkowej i przedstawiciel centralnego zarządu przemysłu.

W przypadku zmiany warunków organizacyjno-technicznych lub planu przemysłowego i finansowego dyrektor i rada zakładowa mają prawo w czasie trwania umowy wystąpić z wnioskiem do właściwego ministra i zarządu głównego związku zawodowego o zmianę poszczególnych postanowień umowy.

Zmiana ta następuje w drodze podpisania przez dyrektora i radę zakładową dodatkowego protokołu w trybie

przewidzianym dla rejestracji zakładowych umów zbiorowych.

Sprawy wynikłe na tle zawierania i stosowania umowy zakładowej rozstrzyga zarząd główny związku zawodowego wspólnie z ministrem, któremu dany zakład pracy podlega.

Zadania rady zakładowej w zakresie zawierania umowy zakładowej

Zakładowa umowa zbiorowa — to dokument niezmiernie wielkiej wagi. Reguluje bowiem w praktyce całe zbiorowe życie załogi, wytycza na cały rok kierunki czynności rady zakładowej i określa konkretne zobowiązania dyrekcji w zakresie świadczeń na rzecz załogi.

W zawieraniu umowy zbiorowej a zwłaszcza w pracach przygotowawczych ważna rola przypada zakładowemu aktywowi związkowemu. Od jego zrozumienia istoty umowy i od wnikliwej znajomości potrzeb zakładu pracy i załogi zależy w znacznej mierze należyte opracowanie wzajemnych zobowiązań.

Dla wszechstronnego ujęcia w umowie zagadnień produkcyjnych jest konieczne szczegółowe zaznajomienie załogi z planami produkcyjnymi. Takiej samej dokładnej znajomości zagadnień wymaga sformułowanie postanowień, dotyczących świadczeń socjalnych na rzecz załogi i organizowania pracy kulturalno-oświatowej. Postanowienia umowy muszą być oparte na realnych możliwościach wzmoczenia wydajności pracy i na konkretnych pozycjach budżetowych. Podpisanie umowy zakładowej musi być zatem poprzedzone gruntownymi pracami przygotowawczymi, przeprowadzanymi wspólnie przez radę zakładową i dyrekcję.

Świadomy udział załogi w opracowywaniu umowy jest koniecznym warunkiem należytego jej zrealizowania. W tym celu rada zakładowa nie może zaniedbać żadnego środka spopularyzowania umowy zakładowej wśród załogi i musi zapewnić każdemu członkowi załogi pełną możność wypowiedzenia się na temat.

Załoga otrzymuje w umowie zakładowej dokument konkretnie zabezpieczający dalsze zwiększanie świadczeń socjalnych zakładu pracy. Postanowienia umów zakładowych w tym zakresie — to nie ramowy program działalności dyrekcji, lecz wyraźne jej zobowiązanie, które musi być wypełnione pod kontrolą załogi.

Wprowadzenie umów zakładowych stanie się niewątpliwie przełomowym momentem w życiu zakładowych organizacji związkowych. Toteż podpisywanie tych umów a zwłaszcza przygotowanie ich powinien aktyw związkowy traktować jako zadanie bojowe, mające zapewnić organizacji związkowej warunki do podniesienia jej działalności na wyższy poziom.

SPROSTOWANIE

W numerze styczniowym naszego pisma w artykule Henryka Popławskiego pt. „Ochrona pracy kobiet i młodocianych“, na stronie 41 rozdział: „Ochrona pracy młodocianych w wieku od 16 do 18 lat“ powinien mieć następujące brzmienie:

Pracę młodocianych w wieku 16—18 lat regulują przepisy dekretu z dnia 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy (Dz. U. Nr 41, poz. 311), który uchylił w zakresie unormowanym tym dekretem moc obowiązującą przepisów z dnia 2 lipca 1924.

Ze względu na to, że państwo ludowe zapewniło każdemu dziecku możliwość uczęszczania do szkoły i nie jest możliwa sytuacja, by młodocianie nie ukończyli szkoły podstawowej, nie wymaga się obecnie przy przyjmowaniu młodocianego do pracy przedłożenia przez niego świadectwa o wykonaniu obowiązku szkolnego.

Przepisy powołanego dekretu nie uzależniają możliwości zatrudnienia młodocianego od zgody rodziców lub opiekunów, a to z uwagi na przepisy prawa cywilnego dające młodocianym prawo do samodzielnego zawierania umów o pracę (art. 50 § 1 i 52 przepisów ogólnych prawa cywilnego — Dz. U. Nr 34/50 r., poz. 311).

Dekret uchylił również wszelkie ograniczenia dotyczące przyjmowania młodocianych do pracy. Międzywojenne przepisy ograniczające liczbę przyjmowanych do pracy młodocianych pod pozorem ich ochrony miały przede wszystkim na celu maskowanie rzeczywistych rozmiarów bezrobocia, zważywszy, że tylko nieznaczna ilość młodocianych mogła po ukończeniu szkoły powszechnej uczęszczać do szkoły średniej.

Obecnie każdy obywatel ma prawo do bezpłatnej nauki zagwarantowane w Konstytucji i zabezpieczone w rzeczywistości.

Również zatrudnianie młodocianych opiera się na zapewnieniu im możliwości podnoszenia kwalifikacji, gdyż jest to konieczne ze względu na ochronę interesów młodocianego jak i potrzeby gospodarki narodowej. Wykonanie narodowych planów gospodarczych mających podnieść na wyższy poziom stopień życiową ludności pracującej wymaga ogromnej ilości wysokokwalifikowanych pracowników.

Istniejący do 1951 r. system szkolenia zawodowego nie zapewniał w dostatecznym stopniu dopływu wykwalifikowanych kadr do zakładów pracy.

W wyniku reformy szkolnictwa zawodowego dokonanej uchwałą Nr 448 Prezydium Rządu z dnia 23 czerwca 1951 r. w sprawie ustroju szkolnictwa zawodowego (Monitor

Polski A-59, poz. 776), zniesione zostały szkoły kształcące, jako niedostatecznie powiązane z potrzebami zakładu pracy, w którym młodociany był zatrudniony.

Unormowanie zagadnienia podnoszenia kwalifikacji pracownika młodocianego opiera się na zasadzie, że zakład pracy powinien organizować szkolenie na miejscu. Art. 8 omawianego dekretu nakłada na zakłady pracy obowiązek organizowania i prowadzenia dla zatrudnionych młodocianych szkolenia indywidualnego, grupowego lub brygadowego obejmującego część praktyczną i niezbędne uzupełnienie wiadomości zawodowych teoretycznych.

Po ukończeniu szkolenia zawodowego młodociany składa egzamin na odpowiedni stopień kwalifikacyjny w określonym zawodzie.

Niezależnie od przepisów dekretu z 2.VIII.1951 r. obowiązek szkolenia zawodowego młodocianych w zakładach pracy zawierają przepisy zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 12 grudnia 1951 r., w sprawie określenia robotników podlegających szkoleniu zawodowemu w produkcyjnych zakładach pracy oraz w sprawie zasad wynagradzania tych robotników (Monitor Polski — A-105, poz. 1520) oraz zarządzenie Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła z dnia 17.VI.1952 r. w sprawie szkolenia zawodowego młodocianych zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych (Monitor Polski A-59, poz. 904).

Przy powyżej opisanym uregulowaniu zagadnienia odpadła konieczność zwalniania młodocianych na naukę kształcącą lub zawodową, dlatego też obecnie obowiązujące przepisy nie przewidują zwalniania młodocianych na naukę w wymiarze 18 godzin tygodniowo.

W praktyce możliwe są przypadki, że młodociany niezależnie od pracy w zakładzie i uczestniczenia w szkoleniu wewnątrzzakładowym, uczęszcza do szkoły (np. do technikum).

Jeżeli w przypadku tym zajęcia w szkole kolidują z pracą w zakładzie pracy, wówczas pracownik taki korzysta ze zwolnienia na część dnia pracy, w wymiarze przewidzianym w piśmie okólnym Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania przepisów ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski — A-66, poz. 776) — tj. w razie uczęszczania do szkoły średniej — w wymiarze nieprzekraczającym 6 godzin w tygodniu.

Podkreślić należy, że uprawnienie powyższe nie jest przywilejem pracowników młodocianych, lecz każdy pracownik bez względu na jego wiek może zeń korzystać.

Ochronę zdrowia pracowników młodocianych w wieku 16—18 lat zapewniają:

1. Zabezpieczenie pracownikom młodocianym szczególnie troskliwej opieki lekarskiej, przez wprowadzenie badań wstępnych przy przyjmowaniu do pracy, a następnie badań kontrolnych. Szczegółowe wytyczne w tym wzglę-

dzie zawiera instrukcja Ministra Zdrowia Nr 92/51 z dnia 25 września 1951 r. w sprawie badań lekarskich młodocianych pracowników (Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 20, poz. 208).

2. Kategoryczny zakaz zatrudniania młodocianych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Zakaz ten odnosi się także do szkolenia młodocianych przy pracach dla nich wzbronionych (zob. § 2 ust. 4 powołanego zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 12 grudnia 1951 r. w sprawie określenia robotników podlegających szkoleniu zawodowemu w produkcyjnych zakładach pracy oraz w sprawie zasad wynagradzania tych robotników — Monitor Polski A-105, poz. 1520); do czasu wydania wyroku prac wzbronionych dla młodocianych w wieku 16—18 lat stosować należy przepisy dotychczas obowiązujące, tj. rozporządzenie z 3 października 1935 o robotach wzbronionych młodocianym (Dz. U. Nr 78, poz. 484).

3) W odniesieniu do pracowników fizycznych — zapewnienie im urlopu w większym wymiarze aniżeli dla pracowników dorosłych. I tak — młodociany pracownik fizyczny ma prawo do urlopu w wymiarze 7 dni roboczych już po pół roku pracy, a 14 dni roboczych po roku pracy, przy czym urlop przysługujący po roku pracy jest niezależny od tego, czy pracownik skorzystał z urlopu po pół roku pracy. Jeżeli pracownik nie skorzystał z 7-dniowego urlopu po półrocznej pracy, to z upływem pierwszego roku pracy należy mu się 21 dni urlopu. Zasada powyższa zawarta jest w przepisach § 4 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). Jeżeli pracownik nabył prawo do 14-dniowego urlopu przed ukończeniem 18 lat, to w razie udzielania tego urlopu po ukończeniu 18 roku życia przysługuje pomimo to urlop 14-dniowy. Natomiast młodociani pracownicy umysłowi otrzymują urlopy na analogicznych zasadach jak dorośli pracownicy umysłowi.

5. Kategoryczny zakaz zatrudniania pracowników młodocianych w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej. Odnosnie pracy nocnej dekret przewiduje, że zakazu pracy nocnej nie stosuje się do młodocianych płci męskiej w wieku 16—18 lat jedynie w przypadkach określonych przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych. Dotychczas jednak takie przepisy uchylające zakaz pracy nocnej nie zostały wydane.

5. Ustalenie odrębnych przepisów w zakresie normowania pracy młodocianych w drodze zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 12 grudnia 1951 r. w sprawie zasad normowania pracy młodocianych — (Monitor Polski — A-105, poz. 1518.)

Przegląd ustawodawstwa

DZIENNIK USTAW

Dekret z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. Nr 10, poz. 35).

Dekret ustala zasadę, że sprawy ze stosunków pracy w przedsiębiorstwach społecznych podlegają rozpoznaniu zakładowych komisji rozjemczych. Dekret wyłącza z właściwości zakładowych komisji rozjemczych spory dotyczące mieszkań służbowych i zakładowych, odpowiedzialności majątkowej pracowników oraz spory wynikające ze stosunków pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

Zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w zakładach zatrudniających stale co najmniej 100 pracowników, a dla zakładów o niższym stanie zatrudnienia komisje takie będą powołane przy terenowych or-

ganach związków zawodowych. Orzeczenia zakładowych komisji rozjemczych mogą być zaskarżone do zarządu głównego związku zawodowego.

MONITOR POLSKI

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 19 grudnia 1953 r. w sprawie zaniechania obliczania niewidomym zwyczaj w podatku od wynagrodzeń. (Monitor Polski Nr A-116). Zarządzenie przewiduje zaniechanie obliczania zwyczaj podatkowych przewidzianych w ustawie z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń (Dz. U. Nr 7, poz. 41) w stosunku do niewidomych.

Okólnik Nr 181 Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1953 r. w sprawie stwierdzenia na podstawie dowodów osobistych i tymcza-

sowych zaświadczeń tożsamości obywatelstwa polskiego, podstawowych danych z aktu urodzenia i miejsca zamieszkania (Monitor Polski Nr A-117).

Okólnik ustala zasadę, że „urzędy i instytucje państwowe oraz przedsiębiorstwa uspołecznione nie powinny żądać:

1) od osób posiadających dowody osobiste lub tymczasowe zaświadczenia tożsamości koloru czerwonego, osobnych dokumentów dla stwierdzenia obywatelstwa polskiego, daty i miejsca urodzenia, imion rodziców oraz miejsca zamieszkania.

2) od osób posiadających tymczasowe zaświadczenia tożsamości koloru jasnoszarego osobnych dokumentów dla stwierdzenia miejsca zamieszkania.

Przepis powyższy nie ma zastosowania w przypadkach w których ustawowo wymagane jest przedłożenie wypisu z akt stanu cywilnego.

Uchwała Nr 8 Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 1954 r. w sprawie trybu zatwierdzania etatów osobowych i funduszu płac oraz warunków odmowy rejestracji w jednostkach administracji centralnej i terenowej oraz w jednostkach wymiaru sprawiedliwości. (Monitor Polski Nr A-9).

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 16 stycznia 1954 r. w sprawie wypłat świadczeń pośmiertnych spadkobiercom uczestników Społecznego Funduszu Oszczędnościowego zmarłych w 1953 r. (Monitor Polski Nr A-11). Zarządzenie przedłuża ważność zarządzenia Ministra Finansów z dnia 6 września 1951 r. (Monitor Polski Nr A-82, poz. 1142) w sprawie podanej w nagłówku zarządzenia.

Zarządzenie Ministra Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 stycznia 1954 r. w sprawie egzaminów kwalifikacyjnych na nauczycieli języków obcych w szkołach wyższych (Monitor Polski Nr A-14). Zarządzenie między innymi ustala zakres egzaminów, miejsc ich odbywania, skład komisji egzaminacyjnej oraz tryb jej pracy, oraz przewiduje w jakich przypadkach uważa się egzamin za złożony z wynikiem uprawniającym do podjęcia pracy.

Uchwała Nr 32 Prezydium Rządu z dnia 30 stycznia 1954 r. w sprawie przekazania przez Główny Urząd Statystyczny Centralnej Radzie Związków Zawodowych prowadzenia niektórych prac statystyczno-sprawozdawczych (Monitor Polski Nr A-15, poz. 308). Uchwała na wniosek CRZZ przekazuje prowadzenie prac statystyczno-sprawozdawczych w zakresie współzawodnictwa pracy,

racjonalizatorstwa pracowniczego, bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz wczasów pracowniczych — Centralnej Radzie Związków Zawodowych.

Uchwała Nr 60 Prezydium Rządu z dnia 6 lutego 1954 r. w sprawie kalendarza wypłat wynagrodzeń na rok 1954 dla robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i instalacyjnych (Monitor Polski Nr A-18, poz. 322). Uchwała ustala terminy wypłat wynagrodzeń robotników wynagradzanych według zasad Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r.

Okólnik Ministra Finansów z dn. 25 stycznia 1954 r. w sprawie finansowania wynalazczości pracownicz (Monitor Polski Nr A-18, poz. 329). Okólnik ustala zasadę, że wydatki związane z finansowaniem wynalazczości pracownicz w przedsiębiorstwach i zakładach działających na zasadach rozrachunku gospodarczego powinny być pokrywane z środków obrotowych za wyjątkiem nakładów inwestycyjnych. Te ostatnie pokrywa się w trybie ustalonym w § 13 zarządzenia Ministra Finansów z dnia 27 lipca 1951 r. (Monitor Polski Nr A-70, poz. 911) w brzmieniu zarządzenia Ministra Finansów z dnia 29 grudnia 1953 r. (Monitor Polski Nr A-326 z 1954 r.). Okólnik ustala dalej jakie rodzaje wydatków należy zaliczyć do funduszu płac, a jakich do funduszu płac nie zaliczać.

Uchwała Nr 61 Rady Ministrów z dnia 6 lutego 1954 r. w sprawie zawierania zakładowych umów zbiorowych (Monitor Polski Nr A-19, poz. 330). W celu stworzenia jak najlepszych warunków przyspieszenia poprawy bytu załóg przez rozwój

zobowiązań kierownictwa i załogi w dziedzinie wykonania zadań produkcyjnych oraz zadań dotyczących polepszenia warunków bytowo-materiałnych i kulturalnych załogi — wprowadza się zasadę zawierania zakładowych umów zbiorowych w ujęciach zakładach pracy. Uchwała określa co powinno być treścią umów zakładowych. Uchwała daje dyrektywę, że w umowach należy zwrócić pod uwagę również wnioski zgłaszane przez pracowników oraz zawarcie umowy poprzedzić dyskusją zorganizowaną w poszczególnych wydziałach zakładu pracy.

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 lutego 1954 r. w sprawie zasiłków wyrównawczych dla osób otrzymujących renty (zaopatrzenia) czechosłowackie (Monitor Polski Nr A-21, poz. 353). Zarządzenie ustala wysokość zasiłków wyrównawczych dla osób pobierających czechosłowackie renty inwalidzkie, wdowie i starce.

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 lutego 1954 r. w sprawie objęcia ubezpieczeniem społecznym rybaków — członków spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego. (Monitor Polski Nr A-22, poz. 356). Do czasu zorganizowania w ramach spółdzielczości pracy odrębnego systemu ubezpieczenia społecznego — zarządzenie daje prawo rybakom — członkom spółdzielni pracy rybołówstwa morskiego do korzystania ze świadczeń ubezpieczenia społecznego na warunkach ogólnych przewidzianych w ustawie z dnia 28 marca 1953 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. Nr 51, poz. 296) z późniejszymi zmianami.

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Rozwiązanie umowy w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka na chorobę zakaźną

Zgodnie z obowiązującymi przepisami w okresie wykluczenia pracownika od zajęć przez władze sanitarne umowa o pracę nie może być rozwiązana ani wypowiedziana. W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy w okresie nieobecności w pracy z powodu konieczności zapewnienia osobistej opieki nad chorym zakaźnie członkiem rodziny można pracownikowi wypowiedzieć umowę o pracę.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że nie wolno wypowiedzieć umowy jedynie w przypadku, gdy organy społecznej służby zdrowia wydały orzeczenie o wykluczeniu pracownika od zajęć. Należy bowiem mieć na względzie, że nie każda choroba zakaźna uzasadnia wydanie orzeczenia o wykluczeniu od zajęć. Np. większa ilość chorób zakaźnych uzasadnia wykluczenie od zajęć pracowników zatrudnionych w służbie zdrowia, w przemyśle spożywczym itp.

Szczególne przepisy w sprawie

wydawania orzeczeń o wykluczeniu od zajęć zawarte są w zarządzeniu Ministrów: Zdrowia, Oświaty oraz Kultury i Sztuki z dnia 15 lutego 1951 r. w sprawie zapobiegania chorobom zakaźnym i ich zwalczania wśród dzieci do lat 14 (Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 5, poz. 43).

Z powyższego wynika, że dla ustalenia zakazu wypowiedzania umowy nie jest wystarczającym przedłożenie świadectwa stwierdzającego fakt zachorowania członka rodziny na chorobę zakaźną bez wyraźnego stwierdzenia, że pracownik zostaje wykluczony od zajęć.

Należy bowiem mieć na względzie, że zaświadczenie lekarskie stwierdzające chorobę członka rodziny oraz konieczność zapewnienia osobistej opieki usprawiedliwia jedynie nieobecność w pracy.

Wynagrodzenie członków rad zakładowych

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy członkowi rady zakładowej nie zwolnionemu od pełnienia czynności zawodowych, a więc pobierającemu wynagrodzenie stosownie

do zajmowanego stanowiska, wolno w czasie trwania kadencji wypowiedzieć warunki pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśniło, że wypowiedzenie warunków pracy dla pracownika będącego członkiem rady zakładowej jest niedopuszczalne.

Należy bowiem mieć na względzie, że przepisy dekretu o radach zakładowych zakazują wypowiedzania umów o pracę członkom rad zakładowych. Ze względu jednak, iż określenie wysokości wynagrodzenia jest istotnym warunkiem umowy o pracę, skutkiem czego wypowiedzenie warunków pracy jest w istocie swej równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Powyższe zasady nie znajdują zastosowania w przypadkach, gdy zmiana wynagrodzenia następuje w przypadku generalnej rewizji płac danej kategorii pracowników.

Ustalona powyżej wykładnia przepisów ma na celu ułatwienie spełnienia przez rady zakładowe swych funkcji.

Wynagrodzenie za czas delegowania do pracy społecznej

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem w następujących sprawach:

1. Czy jest pracą społeczną praca wykonywana przez pracownika w komisji powołanej przez zakład pracy, a polecenie udziału w komisji wydał kierownik zakładu pracy, przy czym dany pracownik został wyznaczony do tej komisji z uwagi na przynależność organizacyjną,
2. czy należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonaną w ramach pracy społecznej, jeśli pracownik został na czas tej pracy zwolniony z pracy zawodowej i otrzymuje wynagrodzenie za okres tego zwolnienia.

W kwestiach powyższych Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że wykonywanie pracy na polecenie zakładu pracy nie może być uznane za pracę społeczną. Pozostaje przy tym bez znaczenia okoliczność, że zakład pracy zlecając wykonanie takich czy innych prac grupie pracowników kierował się ich przynależnością do organizacji.

Jeżeli pracownik został delegowany do prac społecznych i za okres zwolnienia z pracy zawodowej otrzymuje wynagrodzenie z zakładu pracy, to za godziny nadliczbowe przepracowane w ramach pracy społecznej nie należy się pracownikowi odrębne wynagrodzenie. Otrzymywane przez pracownika z zakładu wynagrodzenie za okres zwolnienia do pracy społecznej jest jedynie ekwiwalentem za utracony w zakładzie zarobek, a nie zaś zapłatą za czynności wykonywane w ramach pracy społecznej.

Wypłata gratyfikacji jubileuszowych

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy istnieje powszechny obowiązek wypłacania pracownikom gratyfikacji jubileuszowych w przypadku, gdy pracownik przepracował w zakładzie pracy bez przerwy ponad 25 lat.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przepisy powszechnie obowiązujące nie przewidują wypłacania gratyfikacji jubileuszowych z tytułu długoletniej pracy. Obowiązek wypłacania takich gratyfikacji zawarty jest w przepisach obowiązujących w zakładach pracy podległych poszczególnym ministerstwom (w szczególności w zakładach podległych b. Ministerstwu Przemysłu i Handlu). Ponadto postanowienia takie zawarte są w niektórych układach zbiorowych pracy (np. dla przedsiębiorstw gospodarki komunalnej).

Prawo do diet w razie zachorowania w czasie delegacji służbowej

W praktyce nasunęły się wątpliwości czy pracownikowi, który zacho-

rował w czasie delegacji służbowej należą się diety. W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że prawo do diet w czasie choroby zależy od tego, jakie przepisy w zakresie wypłacania diet stosuje zakład pracy.

Jeśli więc zakład pracy stosuje przepisy rozporządzenia z 24 lipca 1948 r. o należnościach w razie pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem pracy oraz w razie przeniesienia na inne miejsce służbowe (Dz. U. Nr 38, poz. 279), to diety przysługują także za czas choroby, chyba, że pracownik został umieszczony w szpitalu.

Przepisy powyższego rozporządzenia odnoszą się, formalnie rzecz biorąc, do pracowników administracji państwowej, stosują się jednakże i w innych zakładach pracy.

Okólnik b. Ministerstwa Przemysłu i Handlu Nr 16 z dnia 17 maja 1947 r. (Dz. U. MPiH Nr 9, poz. 147) — znajdujący zastosowanie w przedsiębiorstwach — przewiduje, iż delegowany pracownik otrzymuje diety w ciągu czasu, gdy ze względu na stan swego zdrowia nie może przystąpić do wykonania powierzonego mu zlecenia lub też powrócić do stałego miejsca pracy, nie dłużej jednak, jak w ciągu 2 miesięcy.

Okres choroby w czasie podróży służbowej powinien być należycie udokumentowany.

Potrącenie nadpłaconej premii

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy dopuszczalnym byłoby potrącenie z wynagrodzenia nadpłaconej premii, przy czym nadpłata nastąpiła na skutek wadliwego zastosowania regulaminu premiowania.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że również i w opisanym przypadku znajduje zastosowanie zasada, że bez zgody pracownika można potrącać jedynie należności określone w przepisach ustawowych, które jednak nie przewidują dopuszczalności potrącania nadpłaconego wynagrodzenia.

Z tych względów potrącenie nadpłaconej premii bez zgody pracownika jest niedopuszczalne, chyba, że zakład pracy uzyskał wyrok sądowy.

Jeśli chodzi o praktykę sądową, to sądy zasądzają zwrot nadpłaconego wynagrodzenia jedynie w przypadkach gdy pracownik był w złej wierze albo powinien był się liczyć z obowiązkiem zwrotu. Stanowisko to znajduje uzasadnienie w przepisach art. 127 kodeksu zobowiązań.

Przerwanie biegu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy

W praktyce zdarzają się przypadki, iż pracownik, któremu przysługują należności z zakładu pracy, wnosi w tej sprawie zażalenie do władz naczelnych, opierając się na uchwałę Rady Państwa i Rady Mi-

nistrów z dnia 14 grudnia 1950 r. o załatwianiu skarg i zażaleń.

W związku z tą praktyką nasunęły się wątpliwości, czy wniesienie skargi w trybie przewidzianym powyższą uchwałą powoduje przerwanie biegu przedawnienia roszczeń pracowników.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że wniesienie skargi nie powoduje przerwania biegu przedawnienia. Tak samo nie następuje przerwanie biegu przedawnienia przez złożenie skargi do państwowego inspektora pracy.

Jedynie wniesienie sprawy do sądu względnie do zakładowej komisji rozjemczej powoduje przerwanie biegu przedawnienia.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że jeśli zażalenie zostało wniesione przed upływem terminu przedawnienia, to zakład pracy powinien zaspokoić roszczenia bez dopuszczania do procesu sądowego. Zgodnie bowiem z wytycznymi zawartymi w okólniku Nr 101 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15.V. 1952 r. (Monitor Polski A-67, poz. 1025), zakłady pracy nie powinny dopuszczać do procesu sądowego jeśli należność pracownika jest bezsporna.

Od przedawnienia roszczeń należy odróżnić prekluzję roszczeń ze stosunku pracy, która polega na tym, że po upływie roku od rozwiązania stosunku pracy, sąd nie będzie rozpatrywał sprawy ze stosunku pracy. Natomiast przedawnienie jest niezależne od tego czy pracownik jest nadal zatrudniony. Mogą być więc sytuacje, że należność ulega przedawnieniu ale nie prekluzji (np. roszczenie o odszkodowanie za nieprawidłowe wydalenie z pracy ulega przedawnieniu w ciągu sześciu miesięcy licząc od daty zwolnienia, natomiast termin prekluzji wynosi rok) i odwrotnie (należność za pracę ulega trzyletniemu przedawnieniu).

W praktyce różnica między prekluzją a przedawnieniem przejawia się w tym, że upływ terminu prekluzyjnego uwzględni sąd z urzędu, podczas gdy upływ terminu przedawnienia jedynie na wniosek strony.

Wynagrodzenie maszynistek

za czas urlopu oraz usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu uczęszczania na zajęcia w szkole

Zgodnie z przepisami pkt. 12 tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek (Monitor Polski A-125/50 r., poz. 1545), za czas urlopu wypoczynkowego i zdrowotnego oraz przerwy w pracy z powodu macierzyństwa lub choroby przysługuje maszynistce oprócz stałego wynagrodzenia także premia w wysokości średniej premii z ostatnich trzech miesięcy, przy czym do podstawy tego obliczenia nie należy wliczać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powołany regulamin premiowania zawiera ponadto przepis, że za czas nieprzepracowany z innych powodów premia maszynistce nie przysługuje.

W praktyce nasunęły się jednak wątpliwości, czy zasada powyższa znajduje zastosowanie także w przypadku, gdy maszynista korzysta ze zwolnień z części dnia pracy w celu uczęszczania na wykłady, w myśl przepisów pkt. 1 i 2 pisma okólnego Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. (Monitor Polski A-66, poz. 776).

Ponadto wobec wejścia w życie przepisów rozporządzenia z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54), przewidującego wliczanie należności za godziny nadliczbowe do wynagrodzenia za urlop, wyłoniła się kwestia aktualności powołanych przepisów regulaminu.

W powyższych sprawach Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej udzieliło następujących wyjaśnień:

Przepisy regulaminu zostały ustalone w 1950 r. wobec czego powinny być stosowane z uwzględnieniem przepisów wydanych w okresie późniejszym.

W szczególności postanowienia pisma okólnego Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 17 z dnia 20 czerwca 1951 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników zwalnianych z części dnia pracy w celu uczęszczania do szkół (Biuletyn PKPG Nr 26, poz. 125) przewiduje, iż za okres zwolnienia z pracy należy obliczać wynagrodzenie na analogicznych zasadach jak za urlop wypoczynkowy (tj. z uwzględnieniem premii). Zgodnie z przepisami powołanego rozporządzenia z dnia 28.II.1953 r. do wynagrodzenia za urlop wlicza się również wynagrodzenie za pracę nadliczbową, m. in. jeśli praca nadliczbowa ma charakter stały (tj. gdy obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych wynika z przepisów ustawy — bądź też jeśli w każdym z trzech miesięcy poprzedzających pracownik był zatrudniony co najmniej po 10 godzin nadliczbowych).

W świetle powyższych przepisów maszynistom zatrudnionym w zakładach pracy stosujących ustawę z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach (Dz. U. Nr 47/49 r., poz. 365 i z 1950 r. Nr 13, poz. 123) należy przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop uwzględniać również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. Nr 10, poz. 106) umowa o pracę zawarta przez ucznia średniej szkoły zawodowej lub studenta szkoły wyższej ulega rozwiązaniu z mocy samego prawa po ukończeniu przez niego studiów, a zatrudnienie w innym zakładzie pracy może nastąpić jedynie na podstawie nakazu.

W związku z powyższym nasunęły się w praktyce wątpliwości, czy okres zatrudnienia uprawniający do urlopu należy liczyć od daty podję-

cia pracy w wykonaniu nakazu czy też istnieje ciągłość pracy, wobec czego przy ocenie uprawnień urlopowych pracownika należy uwzględnić łączny okres zatrudnienia w obydwu zakładach pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że jeśli przejście z jednego zakładu pracy do innego nastąpiło w wyniku nakazu, a pracownik rozpoczął pracę w terminie ustalonym w nakazie, to przejście takie należy traktować jak przeniesienie służbowe, wobec czego pracownik zachowuje ciągłość pracy, wobec czego liczy mu się łączny okres pracy w obydwu zakładach.

Prawo do urlopu uzupełniającego w razie przejścia z pracy fizycznej do umysłowej

W praktyce zdarzają się przypadki, że pracownik fizyczny po wykorzystaniu w bieżącym roku należnego mu urlopu w wymiarze jak dla pracowników fizycznych zostaje przesunięty na stanowisko pracownika umysłowego. Zachodzi więc pytanie, czy w przypadku tym pracownik ma prawo do uzupełniającego urlopu stanowiącego różnicę między wymiarem urlopu pracownika fizycznego i umysłowego.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że jeśli pracownik fizyczny po wykorzystaniu urlopu został pracownikiem umysłowym, to w roku, w którym nastąpiło przesunięcie nie przysługuje urlop uzupełniający.

Natomiast jeśli przesunięcie nastąpiło przed wykorzystaniem urlopu, to zgodnie z przepisami § 5 rozporządzenia z 28 lutego 1953 r. o urlopach (Dz. U. Nr 13, poz. 54) już w roku, w którym nastąpiło przesunięcie przysługuje pracownikowi urlop w wymiarze jak dla pracowników umysłowych z uwzględnieniem łącznego okresu zatrudnienia w charakterze pracownika fizycznego i umysłowego.

Wyjaśnienia z ubezpieczenia społecznego

Przepisy o zasiłkach rodzinnych uzależniają uprawnienia do zasiłków od wychowania i utrzymywania dzieci, w związku z czym pracownik, który nie ponosi w pełni osobistych i materialnych obciążeń związanych z wychowaniem i utrzymaniem dzieci lub przyczynia się tylko częściowo do ich utrzymania nie może otrzymywać zasiłków rodzinnych. W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że gdy dzieci przebywają poza granicami PRL lub korzystają z innych form pomocy, tak że troska o ich wychowanie i utrzymanie obciąża inne osoby lub instytucje — pracownicy w takich przypadkach nie mają prawa do zasiłków rodzinnych.

W związku z tym przepisy o ubezpieczeniu rodzinnym ograniczają uprawnienia do zasiłku dla dzieci korzystających z szerszych form pomocy (§ 5 ust. 3 rozporządzenia Rady

Ministrów z 26.VII.1950 r. Dz. U. Nr 33 poz. 297), jak również przewidują, że zasiłek rodzinny przysługuje tylko na dzieci mieszkające w Polsce, gdy nie ma szczególnych porozumień międzypaństwowych regulujących tę sprawę inaczej (§ 2 ust. 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społ. z 16.I.1948 r. Dz. U. Nr 4, poz. 30).

Uregulowanie takie, przede wszystkim ze względu na stosunki zatrudnienia i zamieszkania na pograniczu nastąpiło w odniesieniu do zatrudnionych wzgl. zamieszkających na obszarze Polski i Czechosłowacji (art. 5 umowy z 5.IV.1948 r. Dz. U. z 1949 r. Nr 6, poz. 32).

—o—

W związku z wątpliwościami, czy na uczącą się młodzież powyżej lat 16 należą się w każdym przypadku zasiłki rodzinne Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że w myśl § 4 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 26.VII.1950 r. (Dz. U. Nr 33, poz. 297) świadczenia z ubezpieczenia społecznego przysługują dla niepracującej lecz kształcącej się młodzieży po ukończeniu lat 16 do ukończenia lat 24 przez czas uczęszczania do szkół.

Za szkoły w rozumieniu cyt. przepisu należy uważać:

- 1) szkoły państwowe ogólnokształcące, zawodowe i wyższe wszelkich poziomów i kierunków szkolenia,
- 2) szkoły niepaństwowe, posiadające w danym roku szkolnym uprawnienia szkół państwowych,
- 3) prowadzone przez Centralny Urząd Szkolenia Zawodowego wyższe kursy techniczno-pedagogiczne.

—o—

Osoby prowadzące meldunki są to często żony lub inni członkowie rodziny, pozostający w zasadzie na utrzymaniu pracownika. Powstały wątpliwości, czy prowadzenie meldunków odbiera osobie, wykonującej tę czynność charakter członka rodziny pozostającego na utrzymaniu i czy w związku z tym powinna być wstrzymana wypłata na te osoby zasiłków rodzinnych.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że ze względu na charakter funkcji prowadzącego meldunki oraz ze względu na niskie wynagrodzenie nie jest słuszne traktowanie w każdym przypadku osoby prowadzącej meldunki jako członka rodziny nie pozostającego na utrzymaniu pracownika. Jako granicę zarobku członka rodziny prowadzącego meldunki, której przekroczenie będzie powodowało wstrzymanie wypłaty zasiłków na te osoby, Ministerstwo ustaliło kwotę 140 zł miesięcznie, tj. w wysokości minimalnej renty inwalidzkiej.

W związku z tym zasiłki rodzinne są wypłacane pracownikom na tych członków rodziny prowadzących meldunki, których wynagrodzenie z tytułu wykonywania tej funkcji nie przekracza 140 zł miesięcznie.

Zw.

Wiadomości różne

Przestrzeganie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy projektowaniu zakładów przemysłowych

Pismem okólnym z dnia 18 stycznia 1954 r. (Biuletyn PKPG Nr 3, poz. 21) Państwowa Komisja Planowania Gospodarczego zwróciła uwagę biurom projektów i inwestorom na obowiązek ścisłego przestrzegania zarządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu, Odbudowy, Administracji Publicznej oraz Ziemi Odzyskanych z dnia 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 344), a zwłaszcza na przepis § 21, ust. 2 wymienionego zarządzenia, stosownie do którego w każdym pomieszczeniu pracy, w którym ze względu na rodzaj wytwórczości może zachodzić niebezpieczeństwo wybuchu lub pożaru co trzecie okno powinno mieć część otwieralną o wymiarach co najmniej $0,75 \times 0,60$ m dostępną z parapeetu. W pomieszczeniach posiadających mniej niż trzy okna, co najmniej jedno okno powinno posiadać taką część otwieralną.

Zasiłki wyrównawcze dla osób otrzymujących renty (zaopatrzenia) czechosłowackie

Minister Pracy i Opieki Społecznej zarządzeniem z dnia 10 lutego 1954 r. (Monitor Polski Nr A-21, poz. 353) ustalił, że osoby pobierające czechosłowackie renty inwalidzkie i starcze oraz renty wdowie z tytułu ubezpieczenia emerytalnego otrzymywać będą wyrównanie, które w zależności od wysokości pobieranej dotychczas renty, wynosić będzie od 149 do 266 zł miesięcznie. Analogiczne wyrównanie do renty wdowiej wynosić będzie od 98 — do 186 złotych miesięcznie. Jeżeli czechosłowacka renta inwalidzka lub starcza z tytułu pracy górniczej lub zrównanej z nią wynosi 129 zł i więcej miesięcznie, wówczas zasiłek wyrównawczy wynosić będzie jednolicie 70 zł miesięcznie oraz za każdy rok pracy górniczej lub zrównanej z nią po 1 zł, 2 zł, 3 zł, 4 zł, lub 5 zł, gdy okres pracy wynosi co najmniej 15, 20, 25, lub 30 lat. Wyплата z tytułu renty ustalonej w ten sposób nie może przekraczać 485 zł miesięcznie. Jeżeli czechosłowacka renta wdowia z tytułu pracy górniczej lub zrównanej z nią wynosi 91 zł i więcej miesięcznie, wówczas zasiłek wyrównawczy wynosić będzie jednolicie 50 zł miesięcznie oraz za każdy rok pracy górniczej lub zrównanej z nią po 1 zł, 1.50 zł, 2 zł, lub 2.50 zł, gdy okres pracy wynosi co najmniej 15, 20, 25 lub 30 lat.

Wyплата renty ustalonej w ten sposób nie może przekraczać kwoty 315 zł miesięcznie.

Osoby, pobierające czechosłowackie renty częściowe, wynoszące do 80 zł miesięcznie z tytułu renty in-

walidzkiej lub starczej oraz do 56 zł miesięcznie z tytułu renty wdowiej, otrzymują zasiłek wyrównawczy w jednolitej wysokości renty czechosłowackiej z tym, że wypłata z tytułu renty inwalidzkiej lub starczej nie może przekraczać kwoty 140 zł, a wypłata z tytułu renty wdowiej — kwoty 98 zł miesięcznie. Osoby pobierające czechosłowackie renty z tytułu wypadku lub choroby zawodowej otrzymywać będą wyrównanie, które w zależności od wysokości pobieranej dotychczas renty wynosić będzie od 253 do 493 zł miesięcznie, a przy rentach wdowich i dalszej rodziny od 112 do 247 zł miesięcznie.

Zasady wynagrodzenia członków komisji opiniodawczych przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych

Zarządzeniem Nr 18 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1954 r. w sprawie trybu powoływania przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych komisji opiniodawczych do ustalania cen, opłat i stawek taryfowych, trybu ich postępowania oraz zasad wynagradzania członków komisji (Monitor Polski Nr A-18, poz. 323) ustalono stawki wynagrodzenia dla przewodniczącego i członków za udział w posiedzeniach oraz wynagrodzenia dla rzeczoznawców wymienionych komisji. Wynagrodzenia przewodniczącemu i członkom komisji wypłacane są tylko w tych przypadkach, gdy posiedzenia komisji odbywają się w godzinach pozasłużbowych. Wynagrodzenie dla przewodniczącego wynosi 31,50 zł, a dla członków po 21 zł za posiedzenie. Rzeczoznawcy otrzymują za wydanie opinii wynagrodzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami w stosunku do czasu pracy zużytego na zbadanie kalkulacji według stawki wynagrodzenia od 6 — 12 zł za godzinę. Określenia wynagrodzenia rzeczoznawców dokonuje komisja.

Socjalistyczna dyscyplina pracy

Przepis pkt. 1 pisma okólnego Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski Nr A-66, poz. 776) stanowi, iż pracownicy urzędów, instytucji i przedsiębiorstw uczęszczający do szkół wyższych zawodowych i akademickich winni być zwalniani z części dnia pracy na okres łącznie nie dłuższy niż 14 godzin tygodniowo. W celu uzyskania zwolnienia pracownik powinien przedstawić kierownikowi zakładu pracy zaświadczenie dziekanatu lub dyrektora szkoły, zawierające wykaz obowiązujących w danym kwartale wykładów, ćwiczeń lub seminariów odbywanych w czasie godzin pracy pracownika.

Zwrócono się z zapytaniem, czy zwolnienia powyższe mogą być udzielane pracownikom — studentom wieczorowych szkół inżynierskich,

jeżeli tylko niektóre wykłady odbywają się w godzinach pracy pracownika, a pozostałe wykłady poza tymi godzinami.

W związku z tym należy wyjaśnić, że udzielenie zwolnienia na podstawie ust. 1 i 2 pisma okólnego Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski Nr A-66, poz. 776) uzależnione jest od tego, czy obowiązujące wykłady, ćwiczenia lub seminaria odbywają się w godzinach pracy studującego pracownika.

Jeżeli zatem część wykładów pracowników — studentów wieczorowych szkół inżynierskich odbywa się w godzinach pracy, nie ma przeszkód dla udzielenia im odpowiednich zwolnień z części dnia pracy w granicach do 14 godzin tygodniowo. Dla uzyskania powyższych zwolnień pracownik powinien przedstawić, zgodnie z wymaganiami cytowanych na wstępie przepisów zaświadczenie dziekanatu szkoły wyższej, zawierające wykaz obowiązujących w danym kwartale wykładów, ćwiczeń lub seminariów, odbywanych w czasie godzin pracy pracownika.

Zwrot kosztów przejazdu pracownikiem studiującym na wydziale (studium) zaocznym szkoły wyższej

Przepis pkt. 6 zarządzenia Nr 85 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 maja 1951 r. w sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne (Monitor Polski Nr A-50, poz. 667) i § 5 Zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dnia 19 lutego 1951 r. (Biuletyn PKPG Nr 5, poz. 54) przewiduje, że pracownikowi studiującemu na wydziale (studium) zaocznym szkoły wyższej, którego siedziba znajduje się poza miejscem pracy i zamieszkania pracownika, przysługuje prawo do zwrotu kosztów przejazdu z miejsca pracy do siedziby wydziału (studium) i z powrotem w związku z koniecznością brania osobistego udziału w zebraniach, konsultacjach i zebraniach kontrolnych.

Powołując się na powyższy przepis, niektórzy pracownicy domagali się zwrotu kosztów przejazdu także w związku z wyjazdem na egzamin wstępny na studium zaocznym.

Jednakże na podstawie wyjaśnień kompetentnych władz przyjęto wykładnie, że zwrot kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do siedziby studium zaocznego zgodnie z zarządzeniem Nr 85 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 maja 1951 r. (Monitor Polski Nr A-50, poz. 667) zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dnia 19 lutego 1951 r. (Biuletyn PKPG Nr 5, poz. 54) przysługuje jedynie pracownikom już studiującym, wyjeżdżającym na zebrania, konsultacje i konferencje naukowe, w których osobisty udział studenta jest obowiązkowy. Wymienione zarządzenia nie przewidują natomiast zwrotu kosztów przejazdu w przypadku wyjazdu pracownika na egzamin wstępny na studium zaoczne.

CZASOPISMA ZWIĄZKOWE

Wprowadzenie zakładowych umów zbiorowych stawia wszystkim instancjom związkowym zwiększone wymagania w dziedzinie ideologicznej jak i praktycznej pracy organizacyjnej. Głównym zadaniem związków zawodowych przy zawieraniu i realizowaniu zakładowych umów zbiorowych jest dążenie do tego, aby były one wyrazem inicjatywy najszerszych mas. Bez głębokiej świadomości i aktywnego udziału i bojowej postawy każdego robotnika przy realizacji zakładowej umowy zbiorowej, grozi nowe niebezpieczeństwo wypaczenia jej treści, że może pozostać ona tylko martwą literą. Wynikają stąd bardzo poważne zadania dla prasy związkowej i dlatego wskazane jest, aby redakcje tych pism od pierwszej chwili zdążyły sobie sprawę, że do sprawy zakładowych umów zbiorowych należy się odpowiednio i planowo przygotować.

Na podstawie dotychczasowego doświadczenia pracy prasy związkowej pragniemy w dzisiejszym przeglądzie sięgnąć myślą naprzód, i skierować pod adresem redakcji pism związkowych kilka uwag w sprawie ujęcia problematyki zakładowych umów zbiorowych.

W naszych dotychczasowych ocenach wskazywaliśmy już na to, że niektóre pisma często gubią z pola widzenia różne aktualne zagadnienia. W początkach 1953 r. wypadło nam np. stale zwracać uwagę na chroniczne pomijanie spraw społeczno-bytowych, kulturalnych i szkoleniowych. Często zwracaliśmy też uwagę na to, że zbyt dużo miejsca w pismach zajmują artykuły pisane przez samych członków redakcji, zbyt słabo dociera na łamy gazety głos aktywu związkowego, szczególnie zakładowego. Podkreślaliśmy brak szerokiego udziału korespondentów i to właśnie w pismach związków produkcyjnych.

W ciągu minionych miesięcy nastąpiła — jak to stwierdziliśmy w zeszłym miesiącu — poważna poprawa w wielu pismach. Stając jednak obecnie wobec nowych poważnych zadań w pracy związkowej, nie zawadzi, jeśli jeszcze raz przypomniemy sobie braki w naszej prasie branżowej, które świadczą o często niedostatecznym docenianiu węzłowych zagadnień.

Najważniejszym zadaniem prasy związkowej w chwili obecnej jest przeprowadzenie szerokiej kampanii wyjaśniającej, aby każdy robotnik zrozumiał, co nowego przynosi mu zakładowa umowa zbiorowa. Zanim zakładowa umowa zbiorowa. Zanim równo zawieranie, jak i realizacja zakładowych umów zbiorowych odbywać się będzie w zastrzonej walce klasowej. Wróg wie jak ważnym orężem są te umowy dla prawidłowego wykonywania nowych planów produkcyjnych i realizacji postawionych przez partię zadań szybkiego wzrostu dobrobytu. Wychwytywanie wszystkich argumentów wroga, demaskowanie wrogiej działalności, zmierzającej do pomniejszenia wagi zakładowych umów zbiorowych, wysuwa się na czoło zadań gazet związkowych. Zadanie to spełnić będą mogły redakcje tylko przez utrzymywanie nieustannej łączności z zakładami. Dlatego też powinny redakcje wzmocnić swój kontakt z aktywnym w zakładach i w instancjach terenowych, jeszcze silniej powiązać się z korespondentami ro-

botniczymi, aby bieżąco informowali redakcję o wszystkim, co w obecnej chwili wiąże się z zawieraniem i realizowaniem zakładowych umów zbiorowych. Praca uświadamiająca spełni swe zadania pod warunkiem, że będzie konkretnie nawiązywała do głosów robotników, do ich wątpliwości i życzeń oraz jeśli będzie celnie odparowywała padające z ukrycia argumenty wroga.

Konieczne jest, aby członkowie redakcji w tym okresie odwiedzali kluczowe zakłady w celu bliższego zapoznania się z atmosferą i przebiegiem kampanii zawierania umów zakładowych.

Jak uczy dotychczasowa praktyka pracy redakcyjnej naszej prasy związkowej wciąż jeszcze odczuwa się brak kontaktu redakcji z prezydium zarządu głównego w zakresie ustalania problematyki zagadnień i naświetlania ich w gazecie. Tego rodzaju systematyczna i planowa współpraca pomoże wielu redakcjom w ujmowaniu tych zagadnień, które są w danej chwili najważniejsze i wskaże na właściwe sposoby ich rozwiązania, z drugiej strony wzbogaci również pracę prezydium zarządu głównego. Potwierdzić to może już częściowo doświadczenie redakcji „Górnika” i „Metalowca”.

Wielką i odpowiedzialną pracą, jaka obecnie staje przed redakcjami pism związkowych będzie mogła być dokonana pomyślnie jeśli kierunek jej będzie wyznaczony przez długofalowy plan. Z tego co dotychczas było powiedziane wynika już jasno, że sprawa zakładowych umów zbiorowych powinna zająć w każdym numerze odpowiednie miejsce. Ale nie chodzi tylko o to, aby te sprawy poruszać. Ważne jest też co i w jaki sposób omawiać. Ze względu na ograniczone miejsce wysuniemy tu pod rozwagę tylko kilka zagadnień:

Zawieranie zakładowych umów zbiorowych nie może być przeprowadzone szablonowo. W umowach musi być zawarte wszystko to co jest dla danego zakładu najistotniejsze — sprawy rozwoju produkcji i poprawy warunków bytu załogi. Aby

aktyw związkowy mógł pomóc załodze w ustalaniu treści umowy konieczne jest, by znał on dokładnie zasady gospodarki przedsiębiorstwa i potrzeby załogi. Przygotowanie zakładowych umów zbiorowych stawia szczególnie duże wymagania przed instruktorami wyższych instancji związkowych. Staje się konieczne podniesienie poziomu wiedzy ekonomicznej aktywu związkowego. Prasa związkowa oprócz roli mobilizatorskiej ma poważne zadania przenoszenia doświadczeń z pracy instancji związkowych i instruktorów w dziedzinie przygotowania zakładowych umów zbiorowych i kontroli ich wykonania.

Zadaniem zakładowej umowy zbiorowej jest zapewnienie wykonania i przekroczenia planów produkcyjnych we wszystkich wskaźnikach oraz poprawa warunków pracy i bytu robotników. Zadaniem prasy związkowej jest przeto dostarczać stale przekonywających dowodów w jaki sposób dzięki umowie wzrasta produkcja i szczególnie jak poprawia się sytuacja ekonomiczna, socjalna i kulturalna załogi. Lecz na tym nie należy poprzestać. W raportach można pokazać jak poprawiają się warunki życiowe poszczególnych robotników i jakie wyłaniają się możliwości pośredniego czy bezpośredniego podniesienia ich stopy życiowej.

Aby czytelnik mógł uzyskać pełny obraz tego jak przebiega wykonanie zakładowej umowy zbiorowej wskazane jest, aby redakcje systematycznie śledziły za realizacją ich w poszczególnych zakładach i nie zadowalały się jedynie wrywkowymi sprawozdaniami.

Ważną rzeczą jest, aby sprawy zakładowej umowy zbiorowej łączyć z codzienną pracą organizacyjną rady zakładowej. Realizacja i kontrola wykonania umowy, jak też jej przygotowanie powinny być wspólnym dziełem rady zakładowej, rad oddziałowych i ich komisji. Powszechna mobilizacja załogi do wykonywania podjętych zobowiązań może być tylko dokonana poprzez grupy związkowe. Wzmocnienie organizacji związkowej, przestrzeganie kolektywnej pracy i regularne składanie sprawozdań z wykonania umów — jest warunkiem ich realizacji. Redakcje mogą dokonać poważnej pracy organizatorskiej przez przenoszenie doświadczeń i sygnalizowanie wypaczeń w pracy rad zakładowych.

Bardzo istotne jest, aby wszystkie zagadnienia produkcyjne, socjalne, kulturalne i organizacyjne związane z zakładowymi umowami znalazły właściwy wyraz na łamach prasy związkowej, co pomogłoby radom zakładowym i wyższym instancjom związkowym pokonywać pierwsze trudności, jakie mogą się z początku wyłonić.

»Sowietskije Profsojuzy«

Pierwszy tegoroczny numer miesięcznika WCPSPS otwiera artykuł redakcyjny pt. „**Leninizm żyje i zwycięża**” napisany z okazji trzydziestej rocznicy śmierci wodza międzynarodowego proletariatu — Włodzimierza Lenina.

Najwyższą zasługą tego genialnego kontynuatora dzieła Marksa-Engelsa było opracowanie nauki o partii — tej głównej kierowniczej sile klasy robotniczej w jej walce z kapitalizmem, walce o ustanowienie dyktatury proletariatu. Artykuł przypomina główne etapy rewolucyjnej działalności Lenina, a następnie okresy budownictwa przez niego Partii Komunistycznej, która prowadzi Związek Rad do komunizmu. Spełniają się genialne przewidywania Lenina o rozwoju socjalizmu i jego zwycięstwie w ZSRR. Sławna historia KPZR — to marksizm-leninizm w działaniu. Leninizm — to sztandar bojowy mas pracujących całego świata w walce z imperializmem, w walce o pokój i socjalizm.

Następny artykuł redakcyjny pt. „**Ważne zadania związków zawodowych**”, omawiający sprawy, które staną na XI Kongresie radzieckich związków zawodowych, podajemy w obszernym omówieniu w części ar-

tykułu niniejszego numeru naszego pisma.

O wielkim znaczeniu zjednoczenia się Ukrainy z Rosją, którego 300-lecie jest obecnie obchodzone w ZSRR pisze w artykule pt. „**Na wieki razem**” prof. A. Kozaczenco. Autor podaje pokrótce główne dane historyczne z dziejów obu narodów, wskazuje na związki braterskie, które je łączyły w wspólnej walce o niepodległość w XIII i XIV wiekach wobec feudałów polskich, litewskich i węgierskich oraz szerzej omawia okres powstania Bohdana Chmielnickiego. Na zakończenie artykułu omawia obecny rozwój Ukrainy, która zawdzięcza swój dobrobyt socjalistycznej współpracy w ramach Związku Radzieckiego.

„**Związkowi apologeti amerykańskiego kapitalizmu**” — to tytuł artykułu, L. Chitrowo, omawiający kolportowane przez pravicowych bonzów związkowych w USA tezy o „przemysłowej demokracji” — ukute w celu obrony systemu wyzysku przed narastającym rozgoryczeniem i niezadowolaniem klasy robotniczej Stanów Zjednoczonych.

Obszerny i jak zwykle interesujący dział „**Z życia związkowego**” miesięcznika otwiera artykuł redakcyj-

ny „**Sprawozdania i wybory organów związkowych**”. Artykuł ten omawia rozpoczętą zgodnie z postanowieniami XII Plenum WCPSPS akcją przygotowawczą do zbliżającego się XI Zjazdu radzieckich związków zawodowych. Podkreślając ważną rolę tej kampanii przedzjazdowej, artykuł na szeregu przypadków wskazuje ujawnione w jej toku błędy i niedociągnięcia w pracy poszczególnych ogniw, co pozwoli na naprawienie tego stanu.

W artykule pt. „**Więcej artykułów przemysłowych dobrej jakości**” omawia P. Korobowa tak ważne zagadnienie jakości towarów codziennego użytku. Autorka wskazuje na przykładzie inicjatywy męża zaufania — Serafimy Kotowej, inicjatorce współzawodnictwa o kompleksowe wykorzystanie rezerw produkcyjnych, w jakim stopniu można dzięki dobrej organizacji pracy i socjalistycznemu stosunkowi do pracy uzyskać wysokie rezultaty produkcyjne.

W jakim stosunku upowszechnianie najlepszych doświadczeń przodujących specjalistów przyczynia się do zwiększenia i polepszenia produkcji mówi W. Marinow w artykule pt. „**Zwiększamy produkcję artykułów żywnościowych**”. Autor omawia szereg przykładów dobrej pracy ogniw związkowych w Leningradzkim Kombinacie Tłuszczowym, gdzie jest on przewodniczącym rady zakładowej.

TREŚĆ NUMERU 4

1 Maja — święto międzynarodowej klasy robotniczej — Pewni zwycięstwa — przyspieszamy marsz do socjalizmu. — Sprawy związków zawodowych w świetle II Zjazdu PZPR — S. Kowalczyk: Budżet Zrzeszenia Związków Zawodowych na rok 1954 — A. Firganek. Zawieramy zakładowe umowy zbiorowe — Cz. Kulikowski: Nowy okres działalności zakładowych komisji rozjemczych — Formy agitacji pogładowej

SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

M. Jankowski: Szkolenie przewodniczących rad zakładowych w PGR. — B. Pressen: O pracy komisji szkoleniowej.

PRZEGLĄDY:

- Ruch związkowy w Polsce: XIII Plenum CRZZ — Uchwała w sprawie likwidacji przerostów sprawozdawczości.
- Z doświadczeń radzieckich: Zadania radzieckiego ruchu związkowego w obliczu XI Zjazdu Związków Zawodowych. Wiadomości różne.
- Światowy ruch związkowy: Przegląd międzynarodowy
- Przegląd gospodarczy: Zakładowa umowa zbiorowa — Przegląd ustawodawstwa — Wiadomości różne
- Przegląd czasopism.

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 niezafatwione przez urzędy pocztowe prosimy kierować bezpośrednio do Dyrekcji Generalnej Państw. Przedsiębiorstwa Kolportażu „Ruch” w Warszawie, ul. Włcza 46.

Cena nru pojed. — zł 2.00. Prenumerata kwartalna — zł 6.00, półroczna — zł 12.00, roczna — zł 24.00.

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. Warszawa. Zam. 1518-C.

5-B-12283

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIAZKOWE

