

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

WITAMY III KONGRES ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



nr 5

Maj

1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

NOWOŚCI WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

do nabycia w księgarniach „Domu Książki“

	Cena zł
Z DOŚWIADCZEŃ BIBLIOTEK ZWIĄZKOWYCH	2,80
ZAKŁADOWE KOMISJE SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWE W PRZEDSIĘ- BIORSTWACH	3,50
A. Szczurzewski, L. Głowalski. PORADNIK DLA KOMISJI I DELEGATÓW SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWYCH	2.—
H. Popławski. PODSTAWY PRAWNE I ISTOTA SOCJALISTYCZNEJ PRACY	9.—
Louis Saillant. W OBRONIE PRAW ZWIĄZKOWYCH	5.—
A. Żandarowa. OD NOWEGO KU NOWEMU	1.—
N. Kołupajew. SIŁA PRZYKŁADU	3,50
W. I. Kuzniecowa. TWÓRCZA WSPÓŁPRACA	1,60
S. Filkin. NAPRZÓD KU NOWEMU	1,20
S. Girin. GRUPA ZWIĄZKOWA W WALCE O WYDAJNOŚĆ PRACY	0,80

W NAJBLIŻSZYM CZASIE UKAZĄ SIĘ W SPRZEDAŻY:

B. Michajłow, T. Remizow. ŻÓLCI LEADERZY ZWIĄZKOWI BEZ MASKI . Broszura wykazująca zdradziecką rolę leaderów związkowych w służbie ame- rykańskiego imperializmu. Przeznaczona dla szerokiego aktywu związkowego.	1,60
P. Karamyszew, L. Borodkin. W WALCE O POSTĘP TECHNICZNY . . . Książka ta została opracowana na podstawie doświadczeń pracy masowo- politycznej zakładowej organizacji związkowej, zawiera ona opis pracy rady zakładowej. Przeznaczona dla aktywu związkowego i robotników w przemyśle meta- lowym.	3,60
O. Budrewicz, M. Holzman. TAKIE BUTY! Mistrzowie jakości produkcji wskazują nam drogę. Fotoreportaż	4,80

W szeregu ciekawych zajęć ukazano sylwetki przodujących mistrzów jakości, formy i wyniki ich pracy w powiązaniu z barwnym krótkim tekstem.

W OPRACOWANIU:

A. Mironczuk. CO POWINIEN KAŻDY WIEDZIEĆ O USTAWODAWSTWIE PRACOWNICZYM.

Zbiór podstawowych wiadomości z zakresu prawa pracy obowiązującego w przemyśle i w handlu. Opracowany w formie praktycznych porad opartych na aktualnych przepisach ustawowych, orzecznictwie Sądu Najwyższego i wyjaśnieniach Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Przeznaczony do użytku robotników.

ODDZIAŁY ZAOPATRZENIA ROBOTNICZEGO (zadania, organizacja, rachunkowość).

Omówienie roli OZR — jako czynnika polepszającego warunki życia pracowników, na podstawie doświadczenia nabytego w tej mierze w ZSRR. Najważniejsza część broszury poświęcona jest organizacji OZR, planowania, finansowania, rachunkowości i sprawozdawczości, jak również administracji, od pracy której zależy popularność i osiągnięcia OZR.

PRZECIĄGLAD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 5

Warszawa, maj 1954 r.

ROK V



MILIONOWE rzesze związkowców gorąco witają III Kongres Związków Zawodowych. Kongres ma wskazać organizacjom związkowym kierunek i metody realizowania wytkniętych przez II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej zadań, mających na celu przyspieszenie wzrostu stopy życiowej ludzi pracy.

Każdy z kolejnych naszych kongresów w Polsce Ludowej oznacza nowy etap w rozwoju związków, dowodzi nieustannego postępu w metodach ich pracy i świadczy o wzrastającym znaczeniu związków w państwie ludowym.

Na I Kongres w październiku 1945 roku stały się młode organizacje związkowe, mając już piękną kartę w historii — okres aktywnego udziału w uruchamianiu fabryk i transportu, w przeprowadzaniu reformy rolnej i w zorganizowaniu dostawy żywności dla frontu i ośrodków przemysłowych.

II Kongres w czerwcu 1949 r. stał się wielką manifestacją siły i znaczenia ruchu związkowego. Związki zawodowe dzięki pomocy Polskiej Partii Robotniczej wzmocniły swe podstawy ideologiczne podejmując odpowiedzialne zadania transmisji partii do mas.

Po II Kongresie następuje dalsze rozszerzenie uprawnień i zasięgu działalności związków. Ustawa o związkach zawodowych uchwalona przez Sejm niedługo po Kongresie, gwarantując daleko idące swobody związkowe, potwierdziła poważną pozycję związków w naszym państwie.

Coraz szersze sięganie do bogatych doświadczeń radzieckich związków zawodowych pomogło nam w stałym ulepszaniu metod pracy organizacyjnej zwłaszcza w rozwijaniu socjalistycznego współzawodnictwa i wskazało nam na konieczność oparcia działalności związkowej na zakładzie pracy i szerokim aktywie społecznym.

III Kongresowi przyświecają wskazania II Zjazdu PZPR i kwietniowej uchwały Komitetu Centralnego partii o pracy związków zawodowych. Partia przeprowadziła surową krytykę dotychczasowej działalności związków, wzywając je do dokonania zdecydowanego zwrotu w całej pracy organizacyjnej. Partia uczyniła tak, albowiem — doceniając dotychczasowe osiągnięcia związków w rozwijaniu współzawodnictwa pracy i działalności kulturalno-oświatowej — pragnie, aby związki zajęły tym silniejszą pozycję społecznego organizatora wysiłku szerokich mas w budownictwie socjalizmu i przedstawiciela interesów pracowniczych, pragnie, aby związki spełniały rolę transmisji partii do mas w najszerszym tego słowa znaczeniu.

Związki zawodowe nie zawiodą zaufania swej partii. W ścisłej więzi z klasą robotniczą będziemy wykonywać odpowiedzialne i zaszczytne zadania budownictwa socjalizmu w naszej ojczyźnie ludowej.

Uchwała KC PZPR o pracy związków zawodowych



ZWIĄZKI zawodowe pod kierownictwem partii wyrosły w warunkach demokracji ludowej w najbardziej masową organizację klasy robotniczej — liczącą obecnie 4 i pół miliona członków — powołaną do obrony interesów i zdobyczy ludzi pracy oraz mobilizowania najszerszych mas wokół zadań socjalistycznego budownictwa. Dzięki władzy ludowej związki zawodowe zdobyły szerokie uprawnienia i wpływ na wszystkie sprawy związane z położeniem klasy robotniczej, oraz czynny udział w rządzeniu krajem, w kierowaniu gospodarką narodową, w walce o wzrost dobrobytu mas pracujących.

Związki zawodowe walczyły o wykonanie planów produkcyjnych poprzez wzrost świadomości i aktywności robotników, rozwijały ruch socjalistycznego współzawodnictwa dla urzeczywistnienia zadań planu 6-letniego, przyczyniały się do poprawy warunków pracy i bytu, organizowały życie kulturalne i wypoczynek ludzi pracy.

Władza ludowa, powierzając związkom zawodowym kontrolę nad ochroną pracy i zdrowia pracujących, nad funduszami socjalnymi i ubezpieczeniami społecznymi, nad warunkami mieszkaniowymi, kulturalnymi i zaopatrzeniem ludności, nad ochroną matki i dziecka, nad czasami i organizacją wypoczynku ludzi pracy itd. — otworzyła przed związkami zawodowymi wielkie możliwości i szerokie pole działania dla coraz lepszego zaspokajania potrzeb życiowych robotników i pracowników oraz ich rodzin.

W toku swego rozwoju związki zawodowe, przezwyciężając pozostałości wrogich socjaldemokratycznych i tradeunionistycznych tendencji, usiłujących przeciwstawić ruch zawodowy państwu ludowemu, stały się wypróbowanym filarem ludowej władzy, szeroką organizacją mas pracujących, uczestniczącą aktywnie w budownictwie socjalistycznym.

W ruchu zawodowym została ugruntowana kierownicza rola partii. Związki zawodowe, korzystając szeroko z doświadczeń radzieckiego ruchu zawodowego — wprowadzały w życie zasady demokratycznego centralizmu i rozwijały swój aktyw w radach zakładowych, w grupach związkowych i komisjach społecznych.

Jednakże związki zawodowe w swej praktycznej działalności nie potrafiły jeszcze ustawić swych zadań, swej inicjatywy i aktywności mas w kierunku coraz pełniejszego wykorzystywania istniejących rezerw i możliwości dla szybszej poprawy warunków życiowych mas pracujących.

Przyczyniając się poważnie do rozwijania twórczej inicjatywy mas w budownictwie socjalistycznym, związki zawodowe nie potrafiły w należytej mierze i jak najciślej powiązać aktywność w tej dziedzinie z równoczesną

stałą troską o konkretne potrzeby życiowe ludzi pracy. Na skutek stosowania częstokroć w działalności praktycznej metod administrowania zamiast wzmagania inicjatywy i aktywności mas oraz na skutek niedostatecznie energicznego przeciwstawiania się biurokratycznym wypaczeniom i zaniedbaniom ze strony niektórych organów administracji, związki zawodowe nie ugruntowały należycie swego autorytetu wśród mas. Wiele instancji związkowych, nie wyłączając CRZZ i Zarządów Głównych — zwłaszcza Związków — Metalowców, Służby Zdrowia, Chemików, Górników, Robotników Rolnych i Leśnych — nie reagowało należycie na bolączki i istotne potrzeby robotników i pracowników, tolerowało wypadki naruszania ustawodawstwa pracy i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nie przejawiało dostatecznej inicjatywy i stanowczości w sprawach właściwego wykorzystania wielomilionowych funduszy socjalnych i innych środków dla poprawy położenia załóg. W rezultacie tych zaniedbań wzrost związków zawodowych nie nadązał za wzrostem zatrudnienia — około 1 mln robotników i pracowników pozostaje poza związkami zawodowymi.

Brak ofensywności i wytrwałości w pracy związków sprzyjał niewłaściwemu stosunkowi administracji gospodarczej do organów związkowych zwłaszcza w resortach: PGR, Przemysłu Maszynowego i Chemii, co w rezultacie doprowadziło do zaniedbań zarówno w zakresie produkcji, jak i potrzeb załóg.

Związki zawodowe nie wykazywały dostatecznej aktywności w dziedzinie krzewienia socjalistycznej świadomości, nowego stosunku do pracy i własności społecznej. Działalność związków była często oderwana od głównego nurtu politycznego życia kraju, zwłaszcza od zadań w dziedzinie umacniania sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Wielu działaczy związkowych zamiast pracować z ludźmi i żyć życiem robotników, ich troskami produkcyjnymi oraz kłopotami i bolączkami żywymi — odrywało się niejednokrotnie od mas, wpadało w nastroje samouspokojenia i beztroski, tracąc większość swego czasu na kancelaryjno-biurokratyczną krzątanie, na zbędne, często jawne zebrania, odprawy i powierzchowną, formalną, papierową robotę. Wielu działaczy związkowych zapominało o wskazaniu Lenina, że

„...łączność z masami to jest z ogromną większością robotników, jest najważniejszym, najbardziej podstawowym warunkiem wszelkiej bez wyjątku działalności związków zawodowych“.

Źródłem tych słabości i braków w pracy związkowej jest brak poczucia odpowiedzialności przed masami i przed partią ze strony wielu aktywistów partyjnych, działających w związkach zawodowych, jest niedocenia-

nie przez wiele instancji partyjnych roli związków zawodowych jako najważniejszej transmisji do mas, jest niedostateczne kierownictwo związkami ze strony partii.

Obecnie, gdy na czoło naszych zadań II Zjazd partii wysunął sprawę wydatnego podniesienia poziomu życiowego ludności pracującej, niezbędnym jest radykalne ulepszenie pracy związków zawodowych, podniesienie ich roli w państwie ludowym i ich autorytetu wśród najszerzych mas.

Realizując wytyczne II Zjazdu partii Komitet Centralny stawia przed organizacjami partyjnymi oraz przed członkami partii, działającymi w związkach zawodowych następujące węzłowe zadania:

I Związki zawodowe powinny wszechstronnie pobudzać i rozwijać twórczą inicjatywę produkcyjną robotników, majstrów, techników i inżynierów — socjalistyczne współzawodnictwo w walce o wykonanie planów gospodarczych, o stały wzrost wydajności pracy, o oszczędność surowca i paliwa, o obniżkę kosztów własnych, o wysoką jakość produkcji, gdyż jest to główna metoda budowy socjalizmu, wiodąca do wzrostu stopy życiowej mas.

Realizując wytyczne II Zjazdu, który wskazał na olbrzymie rezerwy wzrostu produkcji w przemyśle i zwłaszcza w rolnictwie, dla lepszego zaspokajania potrzeb ludności — związki zawodowe powinny rozwijać wielostronną twórczą aktywność klasy robotniczej w celu coraz lepszego wykorzystania tych rezerw dla realizacji zadań planu 6-letniego i osiągnięcia wydatnego wzrostu poziomu życiowego mas pracujących.

Realizując podstawową zasadę współzawodnictwa — braterską pomoc ze strony przodujących dla pozostałych w tyle, w celu osiągnięcia ogólnego postępu, związki zawodowe powinny szeroko popularyzować osiągnięcia przodujących robotników, którzy stale i systematycznie przekraczają średnie normy w danym zakładzie, podciągając do ich poziomu całą załogę poprzez otaczanie troskliwą opieką i pomocą mniej świadomych i zacofanych robotników.

Związki zawodowe powinny ze zdwojoną energią zwalczać jaskrawe wypaczenia hamujące rozwój współzawodnictwa: pogoń za papierkowymi, formalnymi efektami bez pokrycia w życiu, wszelkie próby bezdusznego i administracyjnego wysuwania zobowiązań, bez odwołania się do świadomości załogi, kampanijność we współzawodnictwie itp.

Niezbędnym jest przeprowadzanie systematycznych narad wytwórczych i rozwijanie współzawodnictwa w oparciu o grupy związkowe, które powinny kontrolować przebieg realizacji zobowiązań, dokonywać comiesięcznych ocen ich realizacji, budzić inicjatywę szeregowych robotników i pogłębiać świadomość, że wzrost wydajności

pracy i obniżenie kosztów własnych jest niezawodną drogą do podniesienia płac realnych i wzrostu stopy życiowej najszerzych mas pracujących.

Niezbędne jest ustalenie w każdej gałęzi gospodarki narodowej przez związki zawodowe i resorty gospodarcze szczegółowych i konkretnych zasad współzawodnictwa o tytuł przodownika pracy, najlepszego w zawodzie, o tytuł przodującej brygady (zespołu), o tytuł przodującego zakładu, o prawo do sztandarów przechodnich zarządów głównych związków zawodowych i CRZZ.

Związki zawodowe powinny wszechstronnie rozwijać ruch racjonalizatorów, kluby racjonalizacji i techniki, współpracę przodujących robotników i inżynierów, pokonywać bierność i biurokracizm niektórych ogniw w administracji, które przez tępy konserwacyzm i niechęć do usprawnień i wynalazków tłamszą inicjatywę i talenty przodujących ludzi.

Ważnym zadaniem związków jest również organizowanie wspólnie z administracją zaniedbanego często szkolenia zawodowego w zakładach, zwłaszcza młodzieży, robotników ze wsi i kobiet, upowszechniania najlepszych przodujących metod pracy, podnoszenia kwalifikacji pracowników i kultury technicznej klasy robotniczej.

2 Związki zawodowe powinny w jak najkrótszym czasie dokonać zwrotu w całej swej codziennej pracy, wiążąc jak najściślej walkę o plany produkcyjne z nieustanną, codzienną, wszechstronną troską o stałą poprawę warunków bytowych i socjalnych, o coraz lepsze warunki pracy, o pełne wykorzystanie wielkich zdobyczy i praw, które władza ludowa przyniosła klasie robotniczej.

Instancje związkowe powinny w szczególności:

czuwać nad ścisłym przestrzeganiem ustawodawstwa pracy i umów zbiorowych (czas pracy, wykorzystanie urlopów, uprawnienia kobiet i młodocianych itp.) i zwalczać stanowczo wszelkie w tej dziedzinie nadużycia, prawidłowo organizować pracę komisji rozjemczych, śledzić za celowym wykorzystywaniem funduszy socjalnych, funduszu zakładowego, środków na budowę i remonty mieszkań, na budownictwo indywidualne i na budownictwo socjalne (żłobki, przedszkola, świetlice);

zwracać szczególną uwagę na stan bezpieczeństwa i higieny pracy, nie dopuszczać do lekceważenia przepisów bhp, nie tolerować bezkarności pracowników winnych naruszania tych przepisów i ponoszących odpowiedzialność za wypadki przy pracy;

roztoczyć bardziej systematyczną kontrolę nad pracą stołówek i bufetów zakładowych, nad działalnością OZR-ów, nad siecią handlu uspołecznionego oraz okazywać pomoc w dalszym rozwoju pracowniczych ogródków działkowych;

czuwać nad właściwym wykorzystaniem miejsc wczasowych oraz miejsc w sanatoriach, których ogromną

większość państwo oddało do dyspozycji związków zawodowych, a także czuwać nad rozbudową lecznictwa przyzakładowego;

pilnować sprawnego i oszczędnego gospodarowania funduszami ubezpieczeń społecznych oraz rozszerzać sieć kas zapomogowo-pożyczkowych;

współdziałać z radami narodowymi w zakresie systematycznej poprawy gospodarki komunalnej i mieszkaniowej — ulepszenia zaopatrzenia ludności, lecznictwa oraz rozwijania życia kulturalnego i wypoczynku ludzi pracy.

Wykonanie tych zadań wymagać będzie od związków zawodowych bardziej stanowczej niż dotąd walki z przejawami biurokratyzmu w niektórych ogniwach administracji, bardziej wnikliwego rozpatrywania wszelkich skarg i głosów robotników oraz uruchomienia wielkiej liczby aktywu do systematycznej kontroli społecznej w komisjach przy radach zakładowych.

Komitet Centralny uznaje za słuszną inicjatywę CRZZ w sprawie:

przekazania związkom zawodowym ubezpieczeń społecznych (z wyjątkiem rent i emerytur) w celu bardziej prawidłowego wykorzystania wielkich środków, które państwo przeznacza na te cele,

przyznania prawa do zasiłku chorobowego dla robotników od pierwszego dnia choroby, przy wzmocnieniu kontroli i walki z nadużyciami w tej dziedzinie,

przyznania pracownikom fizycznym prawa do zasiłku chorobowego w wypadkach konieczności opiekowania się chorym dzieckiem według zasad ustalonych w specjalnych przepisach,

przekazania technicznej i prawnej inspekcji pracy związkom zawodowym wraz z uprawnieniami państwowej inspekcji pracy oraz zorganizowania aparatu technicznej inspekcji pracy według zasady branżowej,

zapewnienia obowiązkowego udziału związków zawodowych w planowaniu budownictwa mieszkaniowego, społecznego, kulturalnego i sportowo-turystycznego.

3 Związki zawodowe powinny w okresie jak najkrótszym przezwyciężyć zaniedbania w pracy wychowawczej, masowo-politycznej, kulturalno-oświatowej, podporządkowując ją podstawowemu zadaniu: szerzeniu socjalistycznej świadomości, krzewieniu socjalistycznej ideologii i kultury wśród mas pracujących — wychowaniu nowego człowieka — budowniczego socjalizmu.

Dotychczasowa działalność związków zawodowych w tej dziedzinie nie zawsze dawała należyty odpór resztkom burżuazyjnej ideologii, nie była dość ofensywna wobec reakcyjnych przesądów, drobnomieszczańskich narowów, wciąż jeszcze pokutujących wśród części klasy robotniczej, która rosnąc nieustannie wchłania masowo elementy nieproletariackie, niezahartowane w szkole walki klasowej i na skutek tego mniej odporne na wpływy wroga klasowego. Tym donioślejszą jest ofensywna, cierpliwa

i nieustanna praca polityczno-wychowawcza wśród członków związków, krzewiąca nową socjalistyczną świadomość, głęboki patriotyzm i internacjonalizm, nowy stosunek do pracy, jako do pracy dla siebie, dla swego państwa, dla narodu, poszanowanie własności społecznej jako podstawy siły państwa i dobrobytu narodu, nową socjalistyczną dyscyplinę pracy. W tym kierunku powinna się rozwijać cała masowo-polityczna i kulturalno-oświatowa praca związków.

Zasięg kulturalno-oświatowej pracy związków nie odpowiada rosnącym potrzebom. Na wielu zakładach obejmuje on tylko część załogi, szczególnie zaś często zaniedbane są wielkie budowle, wielkie zakłady pracy, domy młodego robotnika i hotele robotnicze.

Należy ze wszech miar rozwijać działalność kulturalno-oświatową — imprezy artystyczne, odczyty i czytelnictwo w klubach, świetlicach i domach kultury, rozszerzać ruch twórczości amatorskiej, zapewniając mu niezbędne kierownictwo artystyczne i repertuar, odpowiadający zainteresowaniom mas i potrzebom socjalistycznego wychowania. Z wydatną pomocą placówkom masowej pracy kulturalno-oświatowej przy zakładach pracy powinni przyjąć literaci, muzycy i aktorzy, jak również nasze czołowe zespoły teatralne, zbyt rzadko występujące w wielkich skupiskach robotniczych. Należy wzmocnić i ustabilizować kadrę kierowników świetlic i klubów przy pomocy bardziej kwalifikowanych i wyszkolonych działaczy kulturalno-oświatowych.

Związki zawodowe powinny nadać znacznie szerszy niż dotąd rozmach organizowaniu wypoczynku świątecznego ludzi pracy, zwłaszcza w wielkich miastach, przez stworzenie wraz z prezydiami rad narodowych niezbędnych po temu warunków materialnych i komunikacyjnych oraz urządzeń w parkach i okolicach podmiejskich. Niezbędnym jest także znaczne rozszerzenie związkowego ruchu sportowego, który dotychczas nie potrafił jeszcze całkowicie przełamać tendencji do jednostronnego rozwoju sportu wyczynowego w oderwaniu od rozwoju masowego ruchu sportowego.

4 Związki zawodowe powinny mobilizować szeroki aktyw do codziennej pracy nad umacnianiem sojuszu robotniczo-chłopskiego, do udziału w ruchu łączności fabryk ze wsią, do pracy z robotnikami, mieszkającymi na wsi, do pomocy w działalności Związku Robotników Rolnych i Leśnych.

Związki zawodowe powinny szerzyć wśród klasy robotniczej zrozumienie tego, że bez umocnienia sojuszu z pracującym chłopstwem, bez podniesienia produkcji rolnej nie jest możliwe osiągnięcie wzrostu stopy życiowej ludności pracującej. Niezbędnym jest, aby związki zawodowe realizując wytyczne II Zjazdu partii włączyły się jak najszerzej do ogólnonarodowej walki o wzrost produkcji rolnej. W tym celu związki zawodowe powinny:

szczególnej opieką otoczyć zakłady, produkujące dla potrzeb rolnictwa oraz dla potrzeb ludności wiejskiej,

współdziałać w mobilizacji kadr wykwalifikowanych pracowników, potrzebnych do pracy na wsi, w POM-ach i PGR-ach,

rozwijać ze zdwojoną energią w sposób planowy i zorganizowany ruch łączności fabryk ze wsią — upowszechniać jego najlepsze osiągnięcia — dbając przede wszystkim o wzbogacenie form pomocy produkcyjno-technicznej, organizacyjnej i kulturalnej dla chłopów pracujących, dla spółdzielni produkcyjnych, POM-ów i PGR-ów — oraz o rozbudzenie maksymalnej aktywności samej wsi,

otoczyć specjalną, troskliwą opieką robotników, dojeżdżających ze wsi, w pierwszym rzędzie przez lepsze niż dotąd zaspokajanie ich specyficznych potrzeb, zapewnienie kulturalnych warunków w hotelach robotniczych, przez organizowanie dogodnego dojazdu do pracy oraz szkolenia zawodowego, przez wprowadzanie ich do szeregów związków i pracę polityczno-wychowawczą.

Obowiązkiem CRZZ i ORZZ jest okazywanie systematycznej pomocy Związkowi Zawodowemu Pracowników Rolnych i Leśnych w celu szybkiego przezwyciężenia jego poważnych słabości i zaniedbań. Związek Zawodowy Pracowników Rolnych i Leśnych powinien ze szczególną uporczywością walczyć o poprawę warunków pracy i życia pracowników POM-ów i PGR-ów, o umocnienie dyscypliny pracy, wzrost kwalifikacji i wydajności pracy, o likwidację marnotrawstwa, o poszanowanie mienia socjalistycznego.

5 Związki zawodowe powinny przenieść punkt ciężkości całej swej działalności do zakładów pracy, powiązać jak najbliżej zarządy związkowe z radami zakładowymi i licznym aktywnym społecznym, główny wysiłek skierować na podnoszenie aktywności dołowych ogniw związkowych i wzmocnienie swej więzi z masami pracującymi.

Cały aparat związkowy i aktyw instancji związkowych powinien zerwać z praktyką kancelaryjno-biurokratycznych metod kierownictwa i większość swego czasu poświęcać żywej, bezpośredniej pracy wśród mas oraz operatywnej kontroli w terenie wykonania uchwał instancji związkowych. Praca wszystkich organów związkowych musi się opierać na ścisłym przestrzeganiu zasady przekonywania i wychowania jako jedynej metody pracy związkowej. Należy konsekwentnie wprowadzać w życie zasadę kolegalności w pracy wszystkich organów związkowych i otaczać je jak najszerszym społecznym, bezpartyjnym i partyjnym aktywnym. W przeszło milionowym aktywie związkowym w radach zakładowych i oddziałowych, w grupach i komisjach związkowych tkwią olbrzymie rezerwy ofiarności społecznej, niezbędnej dla ożywienia wielostronnej działalności związków zawodowych.

Cała działalność związków powinna być przepełniona socjalistycznym demokratyzmem, wyrażającym się w czynnym udziale członków związków we wszystkich sprawach związkowych. Rady zakładowe powinny regularnie składać sprawozdania (nie rzadziej niż raz na kwartał) przed załogą, odwoływać się w każdej ważniejszej dla załogi sprawie do opinii robotników i pracowników, śmiało rozwijać samokrytykę i krytykę z dołu jako najlepszą metodę walki o likwidację braków i zaniedbań w pracy związkowej. Na tej drodze związki pozyskują setki tysięcy dotąd nieorganizowanych robotników i pracowników oraz ugruntuja zaufanie do swojej organizacji w szerokich masach. Doniosłe znaczenie dla ulepszenia całej pracy związkowej będą miały zapoczątkowane obecnie zakładowe umowy zbiorowe, obejmujące wszystkie strony pracy i życia załóg. Przygotowanie do zawarcia umów, a następnie systematyczna kontrola wykonania zobowiązań załóg i administracji powinna stać się węzłowym zadaniem związków zawodowych.

Związki zawodowe powinny w jak najkrótszym czasie ulepszyć skład swego aparatu, uwalniać się od ludzi przypadkowych, bezideowych, nie związanych z ruchem zawodowym i opanowywać jednocześnie szkodliwą płynność kadr w aparacie związkowym oraz w radach zakładowych. Do pracy związkowej należy wysuwać przodujących robotników, znających głęboko potrzeby swych załóg, cieszących się zaufaniem mas, pragnących gorąco służyć sprawie wzrostu dobrobytu i kultury mas, sprawie socjalizmu. W celu przygotowania bardziej kwalifikowanych kadr do aparatu związków zawodowych należy ulepszyć dobór kandydatów na szkoły i kursy związkowe. W masowym szkoleniu aktywu związkowego należy zwrócić główną uwagę nie na dalsze rozszerzanie sieci szkół i kursów, lecz na podnoszenie ich jakości i politycznego poziomu przez podwyższanie kwalifikacji wykładowców i ulepszanie materiałów szkoleniowych.

W walce o usprawnienie swej działalności związki zawodowe powinny jeszcze szerzej niż dotąd korzystać z doświadczeń radzieckich związków zawodowych i uczyć się od nich, jak najlepiej służyć interesom mas pracujących.

6 Ważnym zadaniem związków zawodowych w dziedzinie wychowania mas pracujących jest krzewienie uczuć solidarności międzynarodowej i umacnianie więzi ze światowym ruchem zawodowym.

Uczestnicząc aktywnie w walce Światowej Federacji Związków Zawodowych o pokój, o jedność i prawa klasy robotniczej, polski ruch związkowy musi zacieśniać łączność ze związkami zawodowymi wszystkich krajów, a zwłaszcza krajów związanych wspólnymi interesami walki przeciwko odrodzeniu militarystyki niemieckiej o zawarcie układu bezpieczeństwa zbiorowego w Europie, o utrwalenie pokoju.

KIEROWNICTWO PARTYJNE W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Niezbędnym warunkiem radykalnego ulepszenia działalności związków zawodowych jest dokonanie zwrotu w metodach pracy instancji i ogniw partyjnych ze związkami zawodowymi.

Partia widzi w związkach zawodowych swą najważniejszą transmisję do mas robotniczych, szkołę socjalistycznego wychowania i rezerwuar kadr — szkołę gospodarowania i rządzenia, szkołę budowy nowego ustroju, nowego życia.

Należy położyć kres lekceważeniu pracy w związkach zawodowych. Niedocenywanie roli związków zawodowych jest obce naszej partii, która w ciągu długich lat — wierna leninowskim wskazaniom o obowiązku pracy w samym gęszczu mas — działała w związkach zawodowych i skupiała swe wysiłki na organizowaniu mas w związkach do walki o ich najżywotniejsze interesy, o realizację haseł partii.

Partia dążąc do umocnienia swej więzi z masami powinna nieustannie podnosić aktywność i inicjatywę związków zawodowych w najżywotniejszych sprawach warunków pracy, bytu i potrzeb kulturalnych załóg. Wszyscy członkowie partii w zakładach pracy powinni obowiązkowo należeć do związku zawodowego i wzorowo wypełniać funkcje z wyboru, powierzone im przez załogi.

Należy położyć kres częstym wypadkom zastępowania związków przez organizacje partyjne w sprawach warunków pracy załóg, ich bytu, życia kulturalnego itp.

Należy działać poprzez członków partii w organach związkowych — podnosić samodzielność i autorytet związków zawodowych — przeciwdziałać próbom ignorowania ich przez administrację gospodarczą.

Należy położyć kres komenderowaniu związkami zawodowymi, mechanicznemu narzucaniu decyzji dotyczących związków przez instancje partyjne i ich aparat, częstym wypadkom samowolnego zmieniania aktywistów na stanowiskach związkowych — wszelkim przejawom naruszania demokracji wewnątrzwiązkowej. Przestrzeganie demokracji wewnątrzwiązkowej zwiększy niewątpliwie aktywność mas bezpartyjnych, które pragną widzieć w związkach zawodowych swoją organizację, dbającą o ich interesy codzienne — przez nich wybieraną, kontrolowaną i kierowaną.

Należy zapewnić we wszystkich organach związkowych braterską współpracę partyjnych i bezpartyjnych, śmielej wysuwać do wszystkich organów związkowych od dołu do góry bezpartyjnych.

Bezpartyjny aktyw związkowy, wychowywany w związkach zawodowych — to rezerwa wzrostu partii, to szkoła działaczy gospodarczych i państwowych.

Kierownicze instancje partyjne i ich aparat powinny zerwać z metodami dorywczego i powierzchownego kierowania związkami.

Komitet Centralny, wskazuje wszystkim organizacjom partyjnym na konieczność bardziej systematycznego, wnikliwego i troskliwego zajmowania się działalnością związków zawodowych.

W tym celu instancje i organizacje partyjne powinny: **a** oceniać pracę związków zawodowych i członków partii, działających w związkach zawodowych na plenach i egzekutywach komitetów partyjnych (KW, KP, KM) i podejmować w tej sprawie konkretne uchwały,

b ulepszyć pracę z kadrami związkowymi, kierować do pracy związkowej na słabe i zaniedbane odcinki doświadczonych aktywistów partyjnych, a równocześnie powoływać do pracy w aparacie partyjnym aktywistów, którzy wyrosli w związkach zawodowych,

c wzmocnić kadrę kierowniczych działaczy związkowych w ORZZ-ach i zarządach okręgowych, otoczyć je większą polityczną opieką, traktować zadania członków egzekutyw KW — działaczy związkowych odpowiedzialnych za kierownictwo w związkach zawodowych — jako szczególnie ważne zadanie partyjne, **d** zapewnić niezbędną pomoc polityczną dla aktywu związkowego przez systematyczne informowanie go o bieżącej polityce partii, przez szerszy udział w szkoleniu partyjnym wszystkich szczebli, przez wykorzenianie biurokratyzmu i formalizmu z praktyki instancji związkowych, przez rozwijanie w związkach samokrytyki i krytyki z dołu,

e usprawnić metody kierownictwa związkami poprzez ożywienie zespołów partyjnych w instancjach związkowych. Zadaniem zespołów partyjnych w instancjach związkowych winno być przede wszystkim czuwanie nad realizacją polityki partii w związkach zawodowych, troska o ideologiczne i moralne oblicze członków partii, działających w związkach zawodowych, konsekwentne umacnianie demokracji wewnątrzwiązkowej i kolegialności w pracy instancji, czuwanie nad przestrzeganiem przez członków partii dyscypliny partyjnej w wykonywaniu przez nich odpowiedzialnych zadań w związkach zawodowych.

Związki zawodowe powinny być coraz doskonalszą szkołą socjalizmu, rezerwuarem licznego aktywu robotniczego, z którego partia czerpać będzie nowych członków i przez których wiązać się będzie coraz ściślej z masami bezpartyjnymi. Codzienna troska wszystkich ogniw partii o związki zawodowe przyczyni się do ożywienia i ubojowienia całej ich pracy, do podniesienia autorytetu ich wśród najszerzych mas, do zwiększenia roli związków zawodowych w walce o wzrost dobrobytu i kultury ludzi pracy, o zwycięstwo socjalizmu.

W imię solidarności międzynarodowej klasy robotniczej

ZWIĄZKI zawodowe skupiające milionowe rzesze ludzi pracy oddanych twórczemu, pokojowemu budownictwu socjalizmu biorą żywy udział we wszelkich poczynaniach międzynarodowych, którym przyświeca walka o pokój i postęp.

W obliczu naszego III Kongresu omówmy węzłowe problemy wynikające z udziału polskich związków zawodowych w rozwoju światowego ruchu związkowego i uświadomijmy sobie dalsze zadania, jakie stawia przed nami sytuacja międzynarodowa.

Tocząca się w całym świecie walka mas pracujących o demokratyczne prawa, o niezawisłość narodową, o pokój przybiera nieustannie na sile i ofensywności. Masy pracujące nie tylko przeciwstawiają się imperialistycznym planom wojennym, lecz także wysuwają ze swej strony konkretne żądania, o których realizację aktywnie walczą; żądają zakazu broni atomowej i wodorowej, pokojowego uregulowania sprawy Niemiec, ogólnoeuropejskiego paktu o zbiorowym bezpieczeństwie oraz rozbrojenia i zaprzestania wyścigu zbrojeń, który ciężkim brzemieniem spada na barki mas pracujących w krajach kapitalistycznych.

Międzynarodowy ruch związkowy zjednoczony w Światowej Federacji Związków Zawodowych stanowi potężną siłę w walce o pokój. Zasięg jego nieustannie rozszerza się, obejmuje ludzi pracy różnych narodowości, ras, przekonań politycznych i wyznań religijnych. W odezwie Światowej Federacji Związków Zawodowych skierowanej do robotników i pracowników wszystkich krajów z okazji tegorocznego 1 Maja Federacja wzywa, aby wyżej jeszcze podnieść sztandar jedności wszystkich ludzi pracy w walce o prawa związkowe, o prawa demokratyczne i swobody mas pracujących, o pokój i przyjaźń między narodami.

Polskie związki zawodowe, jako członek Światowej Federacji Związków Zawodowych, biorą aktywny udział we wszystkich akcjach międzynarodowych, których celem jest pokój i poprawa położenia mas pracujących. Nie szczędząc wysiłków w celu umocnienia jedności działania wszystkich ludzi pracy, polskie związki zawodowe zacieśniają więzy solidarności i braterskiej współpracy ze związkowcami, z klasą robotniczą na całym świecie, umacniając tym samym międzynarodowe siły pokoju, postępu i demokracji.

Ożywiona działalność, jaką polski ruch związkowy prowadzi na arenie międzynarodowej, w oparciu o cele

i założenia SFZZ, zdobywa nam coraz szersze uznanie i sympatię wśród mas pracujących wszystkich krajów.

Przedstawiciele polscy, biorąc udział w pracach międzynarodowych organizacji, z trybun konferencji, zjazdów i kongresów głoszą prawdę o Polsce Ludowej, o jej sukcesach w dziele pokojowego budownictwa, o osiągnięciach w walce o coraz lepsze zaspokojenie materialnych i kulturalnych potrzeb szerokich mas ludzi pracy. Polski ruch zawodowy udziela pełnego poparcia programowi SFZZ — organizacji walczącej wytrwale o interesy człowieka pracy. Bezpośrednie, osobiste kontakty naszych działaczy związkowych nawiązywane z przedstawicielami ruchu zawodowego krajów o różnych ustrojach społecznych, przyczyniają się do zadzierzgnięcia braterskiej więzi z walczącymi towarzyszami pracy na całym świecie.

W czym wyrażają się nasze główne zadania w dziedzinie łączności międzynarodowej?

Nasze główne zadania polegają na pogłębieniu politycznego wychowania mas pracujących w kierunku większego jeszcze powiązania naszej pracy i walki ze światową walką o pokój oraz na rozszerzaniu różnorodnych form działalności na arenie międzynarodowej.

Cała praca masowo-polityczna związków zawodowych winna być w większym jeszcze stopniu przepełniona ideą solidarności międzynarodowej, braterstwa pracy robotników wszystkich krajów, wspólnego działania na rzecz pokoju i postępu. Obok stałej pracy wychowawczej poważną rolę w zbliżeniu międzynarodowym odgrywają specjalne kampanie, których celem jest bliższe zopoznanie polskich robotników z położeniem i walką mas pracujących w krajach kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych. Tak np. przeprowadzona w r. ub. akcja solidarnościowa na rzecz strajkujących we Francji, liczne zebrania i wiece poświęcone obradom i uchwałom III Światowego Kongresu Związków Zawodowych spełniły dużą rolę w przyswojeniu najszerszym masom w Polsce zadań stojących przed światowym ruchem zawodowym.

Coraz głębsze jest wśród polskich mas pracujących zrozumienie, że walka robotników francuskich i włoskich przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich oraz o poprawę warunków bytowych, podobnie jak walka o wolność i niezawisłość narodów Indochin — to sprawy nam bliskie, to sprawy nasze własne.

Rozwijając i pogłębiając stosunki przyjaźni i współpracy z masami pracującymi wszystkich krajów, winniśmy ze wszystkich sił umacniać nierozzerwalną braterską więź ideologiczną i wieczystą przyjaźń ze Związkiem Radzieckim, sprawującym nieugiętą straż nad pokojem świata. Pomoc i przykład radzieckich związków zawodowych stanowi niewyczerpane źródło ulepszenia naszej pracy, dlatego też jeszcze szerzej winniśmy korzystać z ich wszechstronnych doświadczeń.

Zadaniem związków zawodowych jest nieustannie rozszerzać płaszczyznę współpracy międzynarodowej. Już dziś działalność polskich związków zawodowych w dziedzinie łączności międzynarodowej jest wielostronna. Poprzez udział w pracach Światowej Federacji Związków Zawodowych łączymy się z całym światowym ruchem w obronie pokoju, obejmującym setki milionów ludzi.

Poszczególne związki zawodowe jak Górników, Włóknarzy, Metalowców, Hutników, Nauczycielstwa i inne biorą aktywny udział w pracach jedenastu międzynarodowych zrzeszeń związków zawodowych.

Polskie związki zawodowe biorą również udział w pracach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Na forum tej organizacji wysuwamy i popieramy wszelkie słuszne propozycje służące interesom klasy robotniczej w krajach kapitalistycznych, demaskując zarazem rozbijającą robotę przywódców tzw. wolnych związków zawodowych, reakcyjne oblicze amerykańskich central związkowych i antyrobotniczą działalność przywódców prawicowej socjal-demokracji.

Zacieśnieniu przyjaźni i współpracy międzynarodowej służy wymiana delegacji między poszczególnymi krajami. Rócznie do Polski na zaproszenie związków zawodowych przyjeżdżają dziesiątki delegatów z ZSRR, z krajów demokracji ludowej, krajów kapitalistycznych i kolonialnych, by zapoznać się z osiągnięciami polskich mas pracujących i podzielić się doświadczeniami w pracy. Delegaci z krajów kapitalistycznych pragną przekonać się jak wygląda kraj, w którym klasa robotnicza ujęła władzę w swoje ręce i sama decyduje o swym losie. Ilość wyjeżdżających powiększa się z roku na rok.

Tak np. w r. 1953 polskie związki zawodowe gościły u siebie w kraju 45 delegacji zagranicznych z 26 krajów kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych w liczbie 187 osób oraz 322 osoby z ZSRR i krajów demokracji ludowej.

Podczas dwu- czy trzytygodniowego pobytu delegacji organizacji robotniczych i związkowych z krajów kapitalistycznych mają możliwość poznać prawdę o naszym kraju, prawdę tendencyjnie fałszowaną i ukrywaną przez propagandę burżuazyjną. Na podstawie bezpośrednich obserwacji delegacje stwierdzają olbrzymi wysiłek do-

konany przez polskiego robotnika, chłopą i inteligenta w dziele odbudowy i rozbudowy naszego kraju, poznają dorobek kulturalny, wspaniały rozwój przemysłu, przekonują się o pokojowym dążeniu ożywiającym cały naród polski. Delegaci z krajów kapitalistycznych obciążeni nierzadko balastem uprzedzeń i wątpliwości w wyniku wrogiej reakcyjnej propagandy, poddają rewizji swe błędne poglądy. Pobyt tych delegacji wywiera doniosły wpływ na środowiska, z których się delegaci wywodzą. Świadczą o tym liczne wypowiedzi składane przez poszczególnych delegatów i całe delegacje po powrocie do kraju, jak również specjalne broszury, wydawane zagranicą w celu ukazania prawdy o Polsce Ludowej, Polsce budującej socjalizm i walczącej o pokój.

Charles Palmer, b. burmistrz Wall-Send, po powrocie z Polski do Anglii, oświadczył: „Naród polski przeniknięty jest duchem pracy i najgorętszym pragnieniem pokoju — oto wrażenie jakie można wynieść ze współczesnej Polski“.

Lydia Edaine — członek delegacji francuskiej, która szczególnie interesowała się życiem kobiet, mówi: „Muszę szczerze powiedzieć, że to co widziałam w Polsce w ciągu całego pobytu przeszło moje najśmielsze wyobrażenia. Byłam głęboko wzruszona, widząc troskliwość, jaką rząd polski otacza matkę i dziecko. Zazdroszczę matkom polskim, które nie znają troski o dzień jutrzejszy swych dzieci. Pomoże to nam przekonać kobiety francuskie, że szczęście ich dzieci może i powinno być ich własnym dziełem“.

Delegat fiński Topio Ahonen stwierdził m. in.: „To właśnie, co widzieliśmy u was jest dla nas przekonywającym dowodem, co i czego może dokonać naród wolny i szczęśliwy, czego może dokonać klasa robotnicza — zjednoczona we wspólnym wysiłku i w walce o socjalizm“.

Tego rodzaju wypowiedzi można by mnożyć w dziesiątki i setki. Świadczą one o głębokim przełomie, jaki dokonuje się u ludzi dotychczas tumanionych i wprowadzanych w błąd, a którzy przeobrażają się pod wpływem bezpośredniego zetknięcia się z faktami, z realną prawdą naszego życia, naszych osiągnięć i perspektyw rozwojowych.

Szczególne znaczenie dla polskiego ruchu zawodowego mają spotkania ze związkowcami radzieckimi, z ich przebogatym doświadczeniem pracy zawodowej i społecznej. Radzieccy towarzysze przebywający w Polsce przekazują nam swoje doświadczenia, swoje metody pracy. Pobyt polskich delegacji w Związku Radzieckim uzbraja naszych działaczy związkowych, przewodników pracy w cenne wiadomości i przykłady, które stosowane u nas, w naszej praktyce, pomagają w codziennej pracy. Bezpośrednie zetknięcie się polskich robotni-

ków, inżynierów, nauczycieli ze wspaniałymi ludźmi radzieckimi przyczynia się do zacieśnienia więzów nie-wzruszonej przyjaźni łączącej nasze dwa bratnie narody.

Polskie związki zawodowe prowadzą szeroką wymianę czasową z krajami demokracji ludowej. Co roku wyjeżdżają z Polski dziesiątki przodowników pracy, przedstawicieli inteligencji pracującej, działaczy związkowych na pobyt do Czechosłowacji, Węgier, Bułgarii i innych krajów, gdzie zapoznają się z życiem i warunkami bytu mas pracujących. Polscy związkowcy goszczą u siebie towarzyszy z tych krajów. Między pracującymi przy tych spotkaniach następuje dalsze zbliżenie, wymiana doświadczeń, utrwalają się serdeczne i przyjazne stosunki.

Przyjaźń łącząca Polskę Ludową z Niemiecką Republiką Demokratyczną — pierwszym w historii Niemiec państwem demokratycznym, państwem rządzanym przez lud — znajduje swój wyraz w coraz ściślejszym zbliżeniu związków zawodowych Polski i NRD w drodze rozszerzenia wymiany delegacji różnego typu. Specjalne znaczenie mają przyjazdy do Polski związkowców z Niemiec zachodnich, którzy prowadzą ciężką, nieustępliwą walkę w obronie swych praw, przeciwko zdrażdzieckiej polityce reżimu bońskiego i prawicowych przywódców związkowych, polityce wskrzeszania militarystyki niemieckiego, odwetu i przygotowań do nowej wojny światowej.

W celu pogłębienia zbliżenia z masami pracującymi i organizacjami związkowymi w krajach kapitalistycznych polskie związki zawodowe prowadzą wymianę korespondencji pomiędzy załogami i poszczególnymi robotnikami różnych krajów oraz działalność wydawniczą i informacyjną.

Temu celowi służy przede wszystkim wydawany w dużym nakładzie w kilku językach kwartalnik „Polski Przegląd Związkowy“, zawierający liczne materiały z działalności polskich związków zawodowych, oraz informujący o zdobyczach i osiągnięciach mas pracujących, o naszym dorobku i rozwoju gospodarczym i kulturalnym. Wydawane są również broszury w językach obcych, dające obszerny materiał informacyjny o Polsce Ludowej. Wysyłamy do SFZZ i międzynarodowej prasy związkowej serwisy fotograficzne, wystawy,

artykuły i informacje. Te wszystkie formy łączności międzynarodowej powinny być rozszerzane i stale podnoszone na wyższy poziom.

W roku bieżącym stoją przed nami w dziedzinie łączności i wymiany międzynarodowej wielkie zadania. Będziemy gościć w Polsce liczne delegacje zagraniczne. Weźmiemy udział w licznych konferencjach i zjazdach międzynarodowych. W Warszawie odbędą się poważne imprezy międzynarodowe, z których na czoło wysuwa się Sesja Rady Światowej Federacji Związków Zawodowych. Zgodnie z uchwałą Biura SFZZ sesja ta odbędzie się w listopadzie br. w Warszawie. Wszystko to wymaga od naszego aktywu poważnego przygotowania politycznego i organizacyjnego tak, aby praca nasza służyła coraz lepiej wielkiej sprawie pokoju i przyjaźni między narodami.

Zadania związków zawodowych w dziedzinie dalszego umacniania i pogłębiania solidarności międzynarodowej wynikają jasno z uchwał II Zjazdu PZPR. Musimy pamiętać, że pracując dla umocnienia naszego kraju, dla podniesienia rolnictwa i dalszego rozwoju przemysłu, spełniamy obowiązek nie tylko wobec polskich mas pracujących, lecz także wobec proletariatu całego świata. Powinniśmy tak pracować, aby ludzie pracy na całym świecie mogli stwierdzić, że polska klasa robotnicza nie zawiodła i nie zawiedzie nadziei ludzkości walczącej o pokój i postęp społeczny.

Walka o pokój wznosi się stale na wyższy poziom. Walka milionów obrońców pokoju o odprężenie w sytuacji międzynarodowej zmusiła imperialistów amerykańskich do zawarcia rozejmu w Korei, doprowadziła ich do stołu konferencyjnego w Berlinie i do wyrażenia zgody na konferencję w Genewie.

Zadaniem polskich związków zawodowych jest nieustannie pogłębiać jedność działania tych wszystkich ludzi, którzy pragną bezpieczeństwa dla świata i zdecydowani są nie ustawać w wysiłkach celem zmuszenia sił imperializmu do dalszych ustępstw na rzecz pokoju.

Polskie masy pracujące z radością witają dotychczasowe sukcesy sił pokoju i tym ofiarniej uczestniczą w wielkim dziele socjalistycznego budownictwa, które służy rozkwitowi naszej ojczyzny i przyczynia się do dalszych zwycięstw sprawy pokoju.



Dokonamy zwrotu w kierunku człowieka

NIE jest przypadkiem, że ocena działalności związków zawodowych i wskazówki dla dalszej ich pracy znalazły się w tej części sprawozdania Komitetu Centralnego na II Zjazd PZPR, w której jest mowa o partii oraz, że w przededniu III Kongresu Związków Zawodowych Komitet Centralny partii powziął uchwałę o pracy związków. Nie jest to przypadkiem, gdyż związki zawodowe, jako najlichniesza organizacja klasy robotniczej, są głównym łącznikiem między partią a szerokimi masami pracującymi.

*

Do związku zawodowego człowiek przechodzi po to, by znaleźć z zespołem oparcie, pomoc w codziennych troskach, obronę w wypadku jakiejś krzywdy. W organizacji związkowej uczy się być świadomym budowniczym socjalistycznego jutra, człowiekiem odczuwającym w pełni solidarność wszystkich ludzi pracy, rozumiejącym, że jego praca, jego postawa społeczna stanowią o szczególnej przyszłości — i jego własnej i całego społeczeństwa. Z aktywności związków zawodowych wyrastają członkowie partii. Masy związkowców zaś to żołnierze wielkiej sprawy socjalizmu.

Zagadnienie roli związków zawodowych w okresie przejściowym od kapitalizmu do socjalizmu, w okresie, w którym Polska znajduje się obecnie — było przedmiotem gorącej dyskusji w partii bolszewickiej w pierwszych latach po Wielkiej Rewolucji Październikowej. O wielkim znaczeniu tego zagadnienia świadczyło zaciekle ujadanie wrogów komunizmu, którzy — atakując z prawa i lewa, usiłowali przeciwstawiać związki zawodowe partii i w ten sposób izolować partię od mas. Zwyciężyła leninowska koncepcja związków zawodowych. Zawarte w artykule: „O roli i zadaniach związków zawodowych” oraz w uchwale KC RKP (b) z 12 stycznia 1922 r. napisanej przez Lenina myśli pozostaną na zawsze drogowskazem w pracy związkowej w krajach budującego się socjalizmu.

„Związki zawodowe powinny być pierwszymi i nieodzownymi współpracownikami władzy państwowej, którą kieruje w całej jej politycznej i gospodarczej pracy świadoma awangarda klasy robotniczej — partia komunistyczna. Będąc szkołą komunizmu w ogóle, związki zawodowe powinny być w szczególności szkołą zarządzania przemysłem socjalistycznym (a następnie stopniowo również rolnictwem) dla całej masy robotników, a następnie i dla ogółu mas pracujących”.)*

Te słowa Lenina stały się niewątpliwie wytyczną całej pracy związkowej w Polsce Ludowej. Czy jednak zawsze dostatecznie głęboko pojmowana była ich treść?

Oceniając pracę związków zawodowych Komitet Centralny partii zwrócił uwagę na wiele poważnych braków pracy związkowej, podając jednocześnie ich źródło: za-

niedbywanie żywotnych spraw bytowych, socjalnych i ochrony pracy — zaniedbywanie spraw człowieka. A więc nieraz powierzchownie przyjmowaliśmy leninowskie wskazania, zapominając o najważniejszym, najbardziej podstawowym warunku powodzenia wszelkiej bez wyjątku działalności związków zawodowych: o więzi z masami.

*„W organizacjach związków zawodowych i ich aparacie od dołu do samej góry należy stworzyć i to bezwzględnie nie tylko spośród komunistów, wypróbowany w praktyce wieloletniego doświadczenia zespół odpowiedzialnych towarzyszy, którzy powinni żyć w samym gąszczu życia robotniczego, znać je we wszystkich szczegółach, umieć nieomylnie określić w każdej kwestii, w każdej chwili nastroje mas, ich rzeczywiste dążenia, potrzeby, myśli, umieć określić bez cienia fałszywej idealizacji stopień ich świadomości oraz siłę wpływów tych lub innych przesądów i przeżytków przeszłości, umieć zdobyć sobie bezgraniczne zaufanie mas braterskim do nich stosunkiem, troskliwym zaspokajaniem ich potrzeb“**).*

Oto — co jest istotą pracy związkowej, jako transmisji partii do mas, oto wskazania drogi, jaką należy iść, by przyciągnąć rzesze ludzi pracy do wielkiej sprawy budownictwa socjalizmu.

Referat sprawozdawczy KC PZPR, wygłoszony przez towarzysza Bierutę na II Zjeździe, wypowiedź przewodniczącego Centralnej Rady Związków Zawodowych — towarzysza Kłosiewicza, który składał samokrytyczną ocenę działalności związkowej, i wreszcie liczne głosy w dyskusji — wskazywały, że naszym związkom zawodowym groziło poważne zboczenie od tej jedynie słusznej drogi. I dlatego w uchwale KC partii znajduje się wskazanie:

„Związki zawodowe powinny w jak najkrótszym czasie dokonać zwrotu w całej swej codziennej pracy wiążąc jak najściślej walkę o plany produkcyjne z nieustanną, codzienną, wszechstronną troską o stałą poprawę warunków bytowych i socjalnych, o coraz lepsze warunki pracy, o pełne wykorzystanie wielkich zdobyczy i praw, które władza ludowa przyniosła klasie robotniczej“.

Jak najszybsze dokonanie tego zwrotu zadecyduje w wielkiej mierze o tym, jak zostaną zrealizowane przez klasę robotniczą zadania postawione przez II Zjazd partii. Dokonanie tego zwrotu jest konieczne po to, aby każdy człowiek pracy w Polsce mógł po upływie najbliższych dwóch lat odczuć wyraźne polepszenie warunków swego życia i by mógł lepiej zaspokajać swoje potrzeby materialne i kulturalne.

*

Zwrot w pracy związkowej powinien uwidocznic się już w okresie poprzedzającym III Kongres Związków Zawodowych i znaleźć pełny wyraz w obradach Kongresu, na którym poddamy krytycznej ocenie swoją pracę ubieg-

*) Lenin — Dzieła wybrane, tom II, 1951 r., str. 822.

**) Tamże, str. 824.

tych pięciu lat i opracujemy konkretne plany dalszej pracy, opierając się na wskazaniach partii.

Wysunięta przez II Zjazd na czoło zagadnień sprawa szerszego podniesienia stopy życiowej ludności, wzrostu realnych płac pracowniczych i dochodów pracujących chłopów o 15 do 20 procent w 1955 r. — oznacza szybsze tempo i szerszy zakres realizacji podstawowego prawa socjalizmu: zapewnienia maksymalnego zaspokajania stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb całego społeczeństwa w drodze nieprzerwanego wzrostu i doskonalenia produkcji socjalistycznej na bazie najwyższej techniki.

Zawiera się w tym i cel i zadanie. Cel bliski każdemu człowiekowi, porywający, jasny, prosty, ukazujący głęboko humanistyczną treść ustroju, który budujemy, a jednocześnie — zadanie, gdyż nic nie dzieje się „samo“, gdyż szczególną cechą obiektywnych ekonomicznych praw jest to, że realizują się one poprzez działanie ludzi.

Sprawą związków zawodowych, jako organizacji obejmującej olbrzymią większość ludzi pracy w mieście i mającej szerokie możliwości oddziaływania na chłopstwo pracujące — jest to, by do wszystkich dotarła świadomość konieczności czynnego uczestniczenia w wykonaniu wielkiego, ogólnonarodowego zadania postawionego przez partię. Aby każdy pojął ścisłą zależność polepszenia bytu materialnego wszystkich od osobistego wkładu pracy każdego pracującego. Aby każdy zrozumiał, że głównym ogniwem w łańcuchu powiązań całej naszej gospodarki jest w tej chwili wydatne zwiększenie produkcji rolnej, bo od tego przede wszystkim zależy pełniejsze zaspokajanie naszych potrzeb. By do każdego dotarła świadomość, że podstawą naszego ustroju jest sojusz robotniczo-chłopski, wspólna praca i wspólny cel ludzi pracy w mieście i na wsi.



Zakres działania związków zawodowych na obecnym etapie został na II Zjeździe ujęty w pięciu punktach, ale stanowiących nierozdzielalną całość.

„Wszechstronnie rozwijać twórczą inicjatywę produkcyjną klasy robotniczej, rozszerzać ruch nowatorów i racjonalizatorów, organizować współzawodnictwo pracy, jako dźwignię wzrostu wydajności pracy — podstawy budownictwa socjalistycznego“. Tak brzmi punkt pierwszy.

Dotychczasowe osiągnięcia w tej właśnie dziedzinie pracy związków zawodowych są niemałe. Jeśli mogliśmy na II Zjeździe usłyszeć imponujące liczby produkcji socjalistycznego przemysłu i wzrostu wydajności pracy — to niewątpliwie znajduje się w tym poważny wkład organizacji związkowych, kierujących ruchem współzawodnictwa.

Jeśli w ciągu pięciu lat — od 1948 do 1953 roku — liczba usprawnień i wynalazków robotniczych wzrosła 35-krotnie, to niewątpliwie jest to m. in. poważną zasługą klubów racjonalizacji i techniki, którymi opiekują się związki zawodowe. I niemałe znaczenie dla ożywienia twórczej inicjatywy mas posiadało oddziaływanie na klasę robotniczą poprzez pracę kulturalno-oświatową związków zawodowych, poprzez ich działalność propagandową.

Ale nie można tych osiągnięć uważać za dostateczne. Jak stwierdził na II Zjeździe towarzysz Kłosiewicz — działalność związków zawodowych w dziedzinie organizowania współzawodnictwa obciążona jest w poważnym

jeszcze stopniu aktywnością, formalizmem, dążeniem do uzyskania papierkowych, cyfrowych wyników. Z czego to wynika? Przede wszystkim z zaniedbywania podstawowego warunku powodzenia wszelkiej pracy związkowej — z niedostatecznego docierania w sam głąb życia robotniczego.

W ubiegłym roku, po XI Plenum CRZZ we wszystkich zakładach pracy przystąpiono do współzawodnictwa długookresowego. Stało się ono ruchem masowym, dając poważne rezultaty, co uwidoczniło się w polepszeniu rytmiczności produkcji i jako wynik końcowy przyniosło chlubne wykonanie zadań czwartego roku planu 6-letniego. Ale przeprowadzona jesienią ub. r. kontrola przez instancje związkowe wykazała, że w wielu zakładach pracy nie dotrzymano podstawowych zasad organizacji tego współzawodnictwa. Zobowiązania tam podejmowane były często „na oko“, formalnie, niejednokrotnie narzucane „z góry“, bez przemyślenia, bez przedyskutowania ich w grupach związkowych, bez systematycznej kontroli wykonania.

W tych warunkach nie mogło w pełni rozwijać się w robotniku poczucie współodpowiedzialności za wyniki produkcyjne jego zakładu ani tym bardziej za gospodarkę całego kraju. Jego zainteresowanie współzawodnictwem — siłą rzeczy — ograniczało się wyłącznie do zainteresowania materialnego. Z drugiej strony — niektórzy działacze związkowi nie chcieli widzieć znaczenia bodźców materialnych dla rozwoju współzawodnictwa. Przemawiali do robotników sloganami, nie tłumacząc im jasno ścisłego związku, jaki zachodzi między wykonywaniem i przekraczaniem planów produkcji a poprawą warunków bytu całej klasy robotniczej i każdego ze współzawodniczących. Występowała tu owa „falszywa idealizacja stopnia świadomości robotników“, o której pisał Lenin. Oczywiście osłabiało to więź organizacji związkowej z masami, a tym samym zmniejszało możliwości podnoszenia świadomości mas.

Tego rodzaju płytkie podchodzenie do zagadnień ruchu współzawodnictwa było wyrazem bezdusznego, formalnego traktowania pracy związkowej przez niektórych aktywistów, a przede wszystkim wyrazem braku troski o człowieka. Bywało, że podjęte zobowiązania stawały się nierealne, ludzie nie mogli ich wykonać na skutek złej organizacji pracy w zakładzie, a rada zakładowa — idąc po linii najłagodszego oporu — nie walczyła konsekwentnie o to, by dyrekcja usprawniła swoją pracę. Tolerowano często nadrabianie zaległości produkcyjnych w godzinach nadliczbowych, co prowadziło do przekraczania kosztów własnych produkcji. Dochodziło przy tym do jaskrawych wypaczeń istoty ruchu współzawodnictwa pracy, którego celem jest wzrost wydajności pracy, że niektóre rady zakładowe udzielały zgody na wpisywanie godzin nadliczbowych do normalnego czasu pracy. Czy mogły takie rady zakładowe posiadać zaufanie mas, skoro robotnicy nie wynagradzani za godziny nadliczbowe widzieli w tym swoją krzywdę i widzieli jak toleruje się łamanie praworządności ludowej?

Demoralizująca bezduszość ze strony organizacji i instancji związkowych niejednokrotnie występowała również w traktowaniu sprawy stosowania postępowych metod pracy radzieckich stachanowców i naszych przodowników.

Inicjatywa robotnicza, która jest głównym motorem postępu w socjalistycznym przemyśle, ta inicjatywa, której dopiero stosunki socjalistyczne, świadomość pracy na

swoim i dla siebie — pozwalają się w pełni rozwijać, bywała często tłumiona, gdyż związki zawodowe nie zajęły się jej rozpowszechnianiem. Niezmiernie cenna metoda **ów**. Omszańskiego z FSO współzawodnictwa o obniżkę kosztów własnych produkcji, która zrodziła się na fali entuzjazmu, z jakim klasa robotnicza witała II Zjazd partii — nie wyszła poza mury fabryki, a nawet poza halę produkcyjną, w której pracuje towarzysz Omszański. I dzieje się to w tak dużym ośrodku przemysłu metalowego, jak Warszawa, pod bokiem Zarządu Głównego Związku Zawodowego Metalowców.

Ta sama szkodliwa bierność niektórych organizacji i instancji związkowych przejawia się w stosunku do ruchu racjonalizacji.

Jak podał na II Zjeździe partii towarzysz Kłosiewicz — liczba zaległych w ubiegłym roku projektów racjonalizatorskich niewprowadzonych w życie przez administrację przemysłową przekroczyła 40 tysięcy, z czego w szufladach rozmaitych biurów samego tylko aparatu przemysłu maszynowego spoczęło 20.213 pomysłów. To są olbrzymie liczby przepadłych a co najmniej zamrożonych sum oszczędności tak niezbędnie potrzebnych dla dalszego rozwoju naszej gospodarki, tak niezbędnie potrzebnych do tego, byśmy mogli wejść na zapowiadzaną przez partię drogę systematycznych obniżek cen i tym samym wzrostu realnych płac. To zaprzepaszczone godziny pełnej poświęcenia pracy ludzi, pragnących z całego serca przysłużyć się sprawie budownictwa socjalistycznego, to zmarnowany ich entuzjazm.



Niedociągnięcia w przeprowadzaniu zadań produkcyjnych związków zawodowych miały źródło w tym, że wiele ogniw związkowych widziało swoją rolę tylko jako organizatora życia produkcyjnego klasy robotniczej.

W walce o produkcję przemysłu socjalistycznego często zatracano jej cel: człowieka i jego potrzeby i właśnie wskutek tego źle nieraz walczone o produkcję. Źle — bo zapomniano, że nasz wielki przemysł budują żywi ludzie, posiadający swoje troski i palące potrzeby. Źle — bo wskutek tego zapomnienia o żywotnych sprawach ludzi pracy działacze związkowi odrywali się od mas i nie potrafili ich mobilizować do walki o plany. Źle — bo stawiając sprawę według fałszywej z gruntu teorii: „najpierw musimy zbudować socjalizm, a później będziemy się troszczyć o człowieka“, nie umieli należycie mobilizować ludzi wokół idei budownictwa socjalizmu. Przez takie postępowanie wytwarzali ci działacze wśród mniej uświadomionych robotników takie wrażenie, jakoby socjalizm oznaczał tylko technikę, martwe maszyny, suche liczby wykonania planów. W zetknięciu z takimi „działaczami“, nie widząc w praktyce socjalistycznego stosunku do człowieka, nieświadomi jeszcze, nowi ludzie w klasie robotniczej nie mogli poznać istoty socjalizmu.

Charakterystycznym przykładem pomijania spraw człowieka przez organizację i instancje związkowe — może być treść referatów zarządów głównych związków zawodowych, wygłoszonych przed rokiem na krajowych zjazdach związków branżowych. Na kilkudziesięciu kartkach rozpisywano się o sprawach produkcji a zagadnienia urządzeń socjalnych, budownictwa mieszkaniowego, bezpieczeństwa i higieny pracy, sportu i pra-

cy kulturalno-oświatowej (tę ostatnią wyłącznie prawie zresztą oceniano pod kątem mobilizacji załóg do zadań produkcyjnych) — omawiano na kilku kartkach a niekiedy nawet kwitowano je kilkoma zdaniem. Takie ustalenie referatów sprawozdawczych — rzecz jasna — narzucało ton dyskusji na zjazdach. Niewiele głosów poruszało bolączki życiowe ludzi pracy, chociaż o tych bolączkach rozprawiano w zakładach pracy, chociaż nieraz z nimi przychodzono do rad zakładowych.

Jeszcze teraz — po upływie kilku miesięcy od IX Plenum KC PZPR, które tak mocno zaakcentowało konieczność zajęcia się sprawami człowieka i po II Zjeździe partii — występują zjawiska świadczące o tym, że jeszcze niektóre ogniewa i instancje związkowe odsuwają troskę o człowieka na plan drugi.



Liczne korespondencje robotnicze sygnalizują o złym stanie higieny i bezpieczeństwa pracy w niektórych zakładach, co znaczy, że wydana w tej sprawie uchwała Prezydium Rządu nie jest wykonywana, że nie przestrzegają jej zaleceń niektórzy społeczni inspektorzy pracy i rady zakładowe, że wyższe instancje związkowe nie dość uważnie wsłuchują się w głosy z terenu, skoro dopuszczają do poważnych zaniedbań w tej dziedzinie ze strony niższych i wyższych ogniw administracji państwowej.

Często jeszcze nie wykorzystuje się w pełni funduszy socjalnych i kulturalnych, często „rozmięta się na drobne“ fundusz zakładowy, wydając go na mniej istotne potrzeby, podczas, gdy np. najbardziej jest palące zagadnienie przeprowadzenia remontów mieszkań pracowniczych. Zdarzają się jeszcze wypadki, gdy rada zakładowa toleruje łamanie praworządności socjalistycznej w zakresie pracy kobiet i młodzieży.

Wielu jeszcze aktywistów związkowych nie troszczy się o to, w jakich warunkach robotnicy dojeżdżają do pracy, jak pracuje żłobek czy przedszkole, jak działa OZR, jak działa przyzakładowy ośrodek zdrowia i jakie mają możliwości leczenia się robotnicy przy swoich miejscach zamieszkania.

Są jeszcze takie świetlice przyzakładowe, które otwiera się tylko na zebrania, są biblioteki, w których brak wartościowych książek beletrystycznych, są też jeszcze niechlujne pomieszczenia, w których instaluje się robotników sezonowych w PGR-ach, są pozbawione świetlic domy młodego robotnika.

Wszystko to znaczy, że w wielu ogniwach związkowych brak znajomości podstawowych swych zadań, brak też braterskiego stosunku do ludzi, o którym mówił Lenin.

Usunąć te wszystkie błędy w pracy związkowej, dokonać zwrotu w kierunku człowieka — to niezbędny warunek powodzenia działalności związków zawodowych na wszystkich odcinkach, to główna droga dotarcia do mas, zdobycia ich zaufania. A tylko na podstawie zaufania mas uda się związkom zawodowym przeprowadzić powszechną mobilizację ludzi pracy do zrealizowania odpowiedzialnych i pięknych zadań, jakie postawił przed nami II Zjazd partii i uchwała Komitetu Centralnego partii o pracy związków zawodowych.

Głównym warunkiem szybszego podniesienia stopy życiowej ludzi pracy w mieście i na wsi jest wydajny

wzrost produkcji rolniczej. Nie jest to tylko sprawa pracującego chłopstwa. Nie upora się ono z tym zadaniem bez pomocy klasy robotniczej, nie będzie mogło wykonać go inaczej, jak pod kierownictwem klasy robotniczej.

Kierownicza rola klasy robotniczej w sojuszu robotniczo-chłopskim — to z jednej strony materialna pomoc dla wsi w postaci wydatnego zwiększenia produkcji przemysłowej dla wsi, — maszyn i narzędzi, nawozów sztucznych i materiałów budowlanych, a z drugiej strony — oddziaływanie polityczne na masy chłopstwa pracującego.

Aby tę swoją rolę klasa robotnicza mogła spełniać w całej pełni — niezbędne jest doprowadzenie do każdego robotnika świadomości, że na sojuszu robotniczo-chłopskim opiera się gmach naszego ludowego państwa, że tylko z chłopstwem pracującym możemy zbudować socjalizm w naszym kraju.

Związki zawodowe powinny mobilizować szeroki aktyw do codziennej pracy nad umacnianiem sojuszu robotniczo-chłopskiego, do udziału w ruchu łączności fabryk ze wsią, do pracy z robotnikami, mieszkającymi na wsi, do pomocy w działalności Związków Robotników Rolnych i Leśnych. — Tak wskazuje uchwała KC partii.

Wypadnie nam w tej pracy przełamać wiele jeszcze, pozostałych po okresie kapitalizmu uprzedzeń, ciemnoty i zacofania, pokutujących jeszcze tu i ówdzie wrogich teorii, wypadnie pokonać wiele dotychczasowych niedociągnięć, odrobić wiele błędów. Ale i w tej dziedzinie pracy związkowej podstawą powinna być — przepajająca wszystkim troska o człowieka, znajomość jego dążeń, potrzeb i myśli. Na tej podstawie zdołamy ocenić stopień świadomości robotników oraz siłę wpływów tych lub innych przesądów, przeżytków przeszłości, zdobyć zaufanie mas, a tym samym łatwiej dotrzeć do ich świadomości, wykorzystać z niej wszystko co stare, pobudzić entuzjazm dla nowego.

Front naszej walki o wzrost stopy życiowej ludzi pracy, o siłę ojczyzny, o socjalizm jest nie tylko w fabrykach, hutach, kopalniach. Główna jego linia biegnie dziś przez wieś — z tego musi zdawać sobie sprawę — przede wszystkim — każdy bez wyjątku aktywista związkowy i to przekonanie powinien umieć wpoić w każdego człowieka pracy.

Innym, bardziej przekonującym słowem przemówią do chłopów pracujących członkowie ekip łączności miasta z wsią, jeśli każdy z nich dobrze zrozumie istotę zagadnienia naszej obecnej walki o wzrost produkcji rolnej, naszej obecnej walki o szybszy rozwój spółdzielni

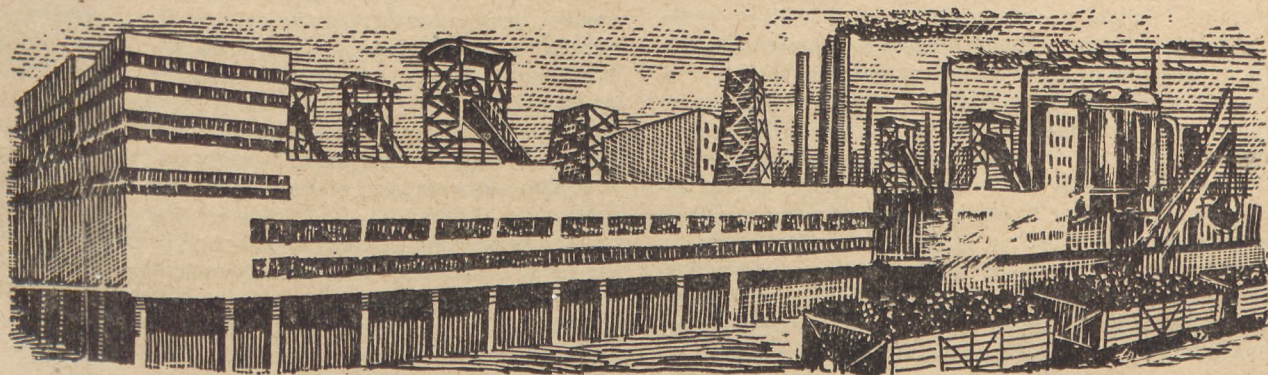
produkcyjnych i PGR — tych coraz liczniejszych placówek socjalizmu na wsi — gdy każdy z nich potrafi wspomóc chłopom pracującym wykryć i zdemaskować machinacje wroga — kulaka i spekulanta. Wydatniej wzrośnie produkcja nie tylko w PGR-ach, ale i w spółdzielniach produkcyjnych i na polach indywidualnych chłopów, gdy aktyw Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa i Leśnictwa potrafi rozwinąć wśród pracowników PGR-ów, POM-ów zrozumie, że na ich barkach spoczywa w dużej mierze odpowiedzialność za podniesienie dobrobytu mas pracujących miast i wsi. Łatwiej przyciągniemy do sprawy budownictwa socjalistycznego chłopów pracujących, silniej będziemy na nich oddziaływać, gdy aktyw związkowy serdeczną troską otoczy ludzi nowych w klasie robotniczej, mieszkających jeszcze na wsi. Gdy szybciej zrosną się oni z klasą robotniczą — łatwiej doprowadzą do swych rodzin i wszystkich chłopów pracujących w ich gromadach przekonanie, że ich droga jest wspólną drogą z klasą robotniczą. Wydatniej też chłop pracujący pomoże ludziom pracy w miastach zbierając większe plony ze swych pól, gdy będzie widział realną, konkretną pomoc ze strony klasy robotniczej dla wsi.

Takie są zadania, które przed związkami zawodowymi postawił II Zjazd i Uchwała Komitetu Centralnego partii, a nad których realizacją będzie radził III Kongres Związków Zawodowych.

Zadania to wielkie i trudne, lecz zarazem bliskie i proste. Ich wykonanie oznacza lepsze życie każdego człowieka pracy w Polsce, zabezpieczenie dalszego rozwoju naszej ludowej ojczyzny. Ich wykonanie oznacza większą wartość całego społeczeństwa w szeregach Frontu Narodowego walki o pokój i plan 6-letni. Ich wykonanie oznacza dalsze wzmocnienie sił obozu pokoju, stanowi mocny wyraz solidarności z klasą robotniczą całego świata. Będzie to nasza pomoc dla walczącego proletariatu krajów kapitalistycznych i dla walczącego o swe narodowe wyzwolenie ludu Wietnamu. Będzie to wyraz naszej solidarności z przodującą klasą robotniczą Związku Radzieckiego i z jej partią, która — jak zawsze — wskazuje nam i teraz niezawodną drogę wiodącą do zbudowania lepszego życia ludzi pracy.

Z nauk wielkiego Lenina, który tak jasno określił rolę i zadania związków zawodowych w okresie budowania podstaw socjalizmu, z doświadczeń radzieckich związków zawodowych — zaczerpnijmy wytyczne dla naszej dalszej pracy.

Dokonyamy zwrotu w kierunku człowieka — by życie nasze szybciej stało się jeszcze lepsze, jeszcze radośniejsze.



Dajemy krajowi ponadplanowe tony węgla

ZŁOGA kopalni „Bytom“ stale wykonuje miesięczne plany wydobywania węgla. W 1952 r. trzykrotnie zdobyła sztandar przechodni Zw. Zaw. Górników a w 1953 r. — dwukrotnie. Plan roczny w 1953 r. ukończyliśmy już 16 grudnia, dając w tym roku krajowi dodatkowo 60 000 ton węgla; plan I kwartału 1954 r. wykonaliśmy w 105,9%.

Pracę naszej załogi cechuje systematyczne wypełnianie podstawowych obowiązków. Rada zakładowa stara się w codziennym życiu i pracy załogi nieść jej pomoc i przyczyniać się do osiągnięć produkcyjnych naszej kopalni.

Zwiedzającego naszą kopalnię witają ogłoszenia, w których rada zakładowa wzywa każdego górnika mającego trudności w wykonaniu normy, aby zgłosił się do rady zakładowej, gdzie uzyska pomoc. Rzecz jasna, że rada zakładowa nie tylko czeka na zwrócenie się o pomoc, lecz w każdym wypadku, gdy stwierdzi, że któryś z górników nie daje sobie rady z pracą, stara się o wyznaczenie mu instruktora i organizuje nad tym górnikiem opiekę grupy związkowej.

Czynności rady zakładowej planujemy w taki sposób, aby członkowie jej prezydium byli do dyspozycji załogi podczas wszystkich zmian. Dzień roboczy prezydium rady zakładowej rozpoczyna się o godzinie 6 rano. Przewodniczący rady uczestniczy w porannej odprawie dozoru kopalnianego z udziałem dyrekcji i podstawowej organizacji partyjnej. Po odprawie w dyrekcji prezydium rady zakładowej omawia sprawy bieżące z przewodniczącymi rad oddziałowych. Potem przewodniczący rady i członkowie prezydium odpowiedzialni za pracę rady w dziedzinie produkcji zjeżdżają na dół.

Co tydzień zbiera się prezydium rady zakładowej w celu ustalenia planów pracy rady i omówienia spraw bieżących; posiedzenia rad oddziałowych odbywają się co miesiąc. Komisje strukturalne zbierają się co miesiąc, jedynie tylko komisja współzawodnictwa obraduje co dekadę w celu dokonania oceny przebiegu współzawodnictwa pracy.

Rada zakładowa ma w swej pracy oparcie w aktywie społecznym 15 rad oddziałowych i — nie całkiem dostateczne — 127 grup związkowych. Przeszło pięciuset aktywistów nabyło podstawowe wiadomości o pracy organizacyjnej w ramach masowego szkolenia związkowego. Nienajgorsza frekwencja na tym szkoleniu (przebieg — 84,3% zapisanych słuchaczy) dowodzi, że zagadnienia związkowe cieszą się zainteresowaniem wśród załogi. Mimo niezłe wyniki szkolenia nie można jednak dodatniej opinii o aktywie naszym rozciągnąć na wszystkich aktywistów grup związkowych, gdyż w praktyce naprawdę pracuje zaledwie 60 mężów zaufania. Grupy związkowe wciąż jeszcze są mało czynne, praca związkowa opiera się głównie na aktywie rad oddziałowych. W momentach krytycznych aktyw grupowy potrafi się jednak zmobilizować do poważniejszego wysiłku. Tak

było np. w listopadzie ub. r., kiedy oddział VI zalegał z wykonywaniem planów; rada oddziałowa i wszyscy mężowie zaufania tego oddziału przyczynili się wówczas w niemałą mierze do szybkiej poprawy sytuacji.

Podstawowym zadaniem rady zakładowej w walce o plan wydobywania węgla jest organizowanie współzawodnictwa socjalistycznego.

Raz na miesiąc rada zakładowa organizuje kopalnianą naradę wytwórczą z udziałem dyrekcji i sekretarza organizacji partyjnej. W naradzie uczestniczą przodujący górnicy, dozór techniczny, członkowie rady zakładowej i rad oddziałowych oraz mężowie zaufania. Na naradzie produkcyjnej omawia się przebieg wykonywania planu miesięcznego, ocenia realizację zobowiązań produkcyjnych załogi i ustala główne kierunki pracy na następny miesiąc.

Współzawodnictwo pracy opieramy na długookresowych zobowiązaniach indywidualnych i zespołowych. Równocześnie prowadzimy współzawodnictwo o tytuł najlepszego w zawodzie. Kładziemy duży nacisk na współzawodnictwo o cykliczność robót, przy czym miesięczne zobowiązania w tym zakresie stale przekraczamy. Tak np. w jednym z ostatnich miesięcy zobowiązaliśmy się do 20—21 cykli a wykonaliśmy w różnych oddziałach po 22, 27, 29 i 30, a nawet 39. W ramach współzawodnictwa zakładowego poszczególnych kategorii kopalń rywalizujemy pomyślnie z kopalnią „Makoszowy“.

Głównym czynnikiem systematycznego wykonywania i przekraczania zobowiązań produkcyjnych przez naszą załogę jest codzienna kontrola wyników pracy i codzienne ich ogłaszanie. Dzięki temu poszczególni górnicy i zespoły biorą w pełni świadomy udział w rywalizacji o najlepsze wyniki wydobywania węgla.

Podsumowywanie wyników realizacji zobowiązań produkcyjnych i aktualizowanie ich odbywa się co miesiąc w grupach związkowych. Trzeba jednak podkreślić, że odbywa się ono wprawdzie w grupach związkowych, ale nie bez wydatnej pomocy ze strony radców oddziałowych, gdyż — jak to już stwierdziłem — grupy związkowe wciąż jeszcze są niedostatecznie samodzielne.

O ile idzie o udział załogi w ruchu współzawodnictwa to w roku ubiegłym zaznaczyły się okresy poważnego spadku liczby uczestników. Tak np. w III kwartale ub. r. uczestnictwo w tym ruchu spadło do 75,9% załogi. Wpłynął na to fakt, że przy znacznej płynności załogi nowi górnicy nie są zaraz wciągani do współzawodnictwa, podejmowanie zobowiązań produkcyjnych opiera się wciąż na „starej gwardii“ i upływa pewien czas zanim nowi towarzysze zostaną włączeni w nurt tego ruchu.

W zobowiązaniach ku uczczeniu II Zjazdu partii wzięło już udział 95% załogi. Utrzymanie tego poziomu jest obecnie naszą ambicją; przy czym pragniemy osiągnąć 100% współzawodniczących przy robotach węglowych, kamiennych i podsadzkowych.

Cztery grupy racjonalizatorskie mają w swym rocznym dorobku kilka projektów, których zrealizowanie przyniosło autorom 15 000 zł nagrody. Rezultaty pracy racjonalizatorów byłyby zapewne większe, gdyby klub racjonalizatorstwa i techniki rozwinął żywszą działalność. Klub ten skupia 130 członków, ale brak pomieszczeń stoi na przeszkodzie rozwinięciu jego aktywności. Rada zakładowa nie notuje biernie niezadowolającego stanu pracy klubu i doprowadziła do tego, że w zakładowej umowie zbiorowej na rok 1954 dyrekcja zobowiązała się do dostarczenia klubowi odpowiedniego lokalu.

Na czoło zagadnień z dziedziny troski o człowieka wysuwa się w naszej kopalni paląca sprawa poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Na tegorocznym zebraniu sprawozdawczo-wyborczym rady zakładowej sprawozdanie zakładowego społecznego inspektora pracy podkreśliło wiele niedomagań w tej dziedzinie. Zakładowy inspektor musiał stwierdzić, że urządzenia mechaniczne w kopalni nie są należycie zabezpieczone, brak jest osłon ochronnych przy transporcie taśmowym, złe oświetlenie dworców osobowych. Za mała łazienka dla kobiet i brak gabinetu higienicznego pogarsza warunki pracy kobiet. Czepki kąpielowe dla kobiet leżą na składzie, ale kopalniany inspektor nadzoru górniczego nie pozwala tych czepków wydawać.

Szkolenie w zakresie BHP wprawdzie prowadzi się, ale obejmuje ono zbyt małą część załogi; szwankuje instruowanie nowoprzybyłych robotników.

W roku ubiegłym dyrekcja wypełniła 70% zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy, reszta zaleceń znajduje się jeszcze w stadium realizacji, przy czym napotyka na trudności z braku materiałów; w wyniku tych trudności fundusze na BHP zrealizowano tylko w 82%.

W roku 1953 wypadkowość w naszej kopalni na ogół zmniejszyła się poważnie, ale wzrosła w kategorii drobnych obrażeń, skaleczeń itp., co wskazuje na niedostateczną dyscyplinę i uświadomienie załogi w zakresie przestrzegania zasad bezpieczeństwa pracy. A przede wszystkim dowodzi niedostatecznej aktywności grupowych społecznych inspektorów pracy. Wszystko to wskazuje na potrzebę zdecydowanego polepszenia pracy aktywu społecznej inspekcji, a zwłaszcza wzmocnienia akcji uświadamiającej w dziedzinie BHP.

Dzięki pomyślnym wynikom produkcyjnym uzyskaliśmy w 1953 r. fundusz zakładowy w wysokości 370 000 zł, co pozwoliło na wyremontowanie dodatkowej ilości izb mieszkalnych, wyposażenie świetlicy i zorganizowanie na szerszą skalę wczasów niedzielnych.

Mimo uzyskania funduszu zakładowego i przekroczenia funduszy remontowych o 12% potrzeby mieszkaniowe załogi są dalekie od zaspokojenia. Komisja bytowo-mieszkaniowa rady zakładowej uzyskała przydzielenie dla załogi około 90 mieszkań, ale jeszcze duża ilość górników czeka nadal na uwzględnienie swoich podań.

Oddział zaopatrzenia robotniczego prowadzi stołówkę na 200 osób, bufet, 2 sklepy wielobranżowe, pijalnię mleka, 2 kioski, bar, zakład fryzjerski, warsztat szewski i pralnię.

Komisja socjalno-ubezpieczeniowa uzyskała o przeszło połowę więcej miejsc na wczasach i w prewentoriach górniczych, niż nam przyznano na początku roku. Poważne niedociągnięcia wykazuje jednak ta komisja w kontroli nad wypłatą zasiłków ubezpieczeniowych; kontrola przeprowadzona przez organy ubezpieczalni

ujawniła wypadki wypłaty bezpodstawnej, a nawet dwukrotnej.

Pomyślnie przebiegała akcja kolonijna, dzięki której 300 dzieci naszych górników skorzystało z pobytu na wczasach dla młodzieży.

Świetlica miała by pomyślne wyniki działalności, gdyby otrzymała odpowiednie pomieszczenie, ale obecnie istniejący barak raczej odstrasza górników. Udaną akcją są wczasy niedzielne na terenach w pobliżu kopalni. Młodzież wyżywa się w kole sportowym „Górnik“, skupiającym 280 czynnych sportowców i przejawiającym żywą działalność.

W sumie jednak cała nasza działalność w dziedzinie troski o człowieka nie odpowiada jeszcze wymaganiom, jakie powinna spełniać praca rady zakładowej — przedstawicielstwa interesów załogi.

Na tegorocznych zebraniach sprawozdawczo-wyborczych podczas wyborów do władz naszej zakładowej organizacji związkowej uczestnicy dyskusji wnieśli 451 wniosków i zażeń w sprawach takich jak: niedostateczne zaopatrzenie w obuwie robocze, zły dojazd autobusami do kopalni, brak krytej poczekalni na przystanku autobusowym, niewykończenie budynku oddziału zaopatrzenia robotniczego, brak w sklepach OZR-U tłuszczów, kaszy i przetworów rybnych. Wysunięto również takie wnioski, jak np. potrzebę zaopatrzenia rębaczy strzałowych w torby, które można sparządzić ze starych taśm gumowych.

W świetle tych wniosków i zażeń widzimy jasno, jak wiele mamy do odrobienia w dziedzinie troski o człowieka i w pracy polityczno-wychowawczej. Trzeba stwierdzić, że dotychczasowa działalność naszej rady zakładowej była jednostronna. Skoncentrowaliśmy się słusznie na zagadnieniach produkcyjnych, ale nie dostrzegaliśmy, że walka o plan i troska o człowieka oraz praca polityczno-wychowawcza są nierozłączne. Nie objęliśmy naszą pracą osiedla przyfabrycznego, zaniedbywali dom młodego górnika, nie zajrzeliśmy tam wszędzie, gdzie dzieją się sprawy ludzkie, gdzie układa się życie naszych towarzyszy pracy, którzy nam zaufali i spodziewają się, że im pomożemy w ich kłopotach.

Podpisaliśmy właśnie zakładową umowę zbiorową i do tego faktu przywiązujemy wielkie nadzieje, o ile idzie o powiązanie wysiłku produkcyjnego załogi ze stałą poprawą jej warunków bytowych.

Na podstawie wniosków i zobowiązań zespołów i poszczególnych robotników załoga zobowiązała się do wykonania planu produkcji w 1954 r. w 102%, kierownictwo kopalni zobowiązało się natomiast do poprawy mechanizacji robót kopalnianych, która dotychczas bardzo szwankowała, co odbijało się ujemnie na możliwości dalszego podniesienia wydajności pracy. W 1954 r. nastąpi rozszerzenie zakordowania robót na dole i powierzchni, co wpłynie na dalszy wzrost zarobków pracowników. Rada zakładowa zobowiązała się wciągnąć do współzawodnictwa 95,5% stanu załogi i obniżyć koszty wydobycia o 2,8%.

Realizacja zobowiązań dyrekcji w sprawie inwestycji w dziedzinie BHP poprawi zdecydowanie stan bezpieczeństwa pracy. Dyrekcja ustaliła fundusze na remonty w wysokości 800 000 zł, co pozwoli na wyremontowanie dalszych mieszkań robotniczych, klatek schodowych, pralni i dachów w domach osiedla. Do użytku działkowców będzie oddany dodatkowo 1 hektar ziemi nadającej się na ogród działkowy. W Gdańsku i Oliwie 500 dzieci

górnictwa znajdzie pomieszczenie na koloniach, a dla 100 dzieci będą zorganizowane półkolonie w pobliżu kopalni. Przewiduje się nowe urządzenia dla żłobka, domu młodego robotnika, świetlicy i klubu racjonalizacji i techniki. Rada zakładowa ustaliła szczegółowy plan działalności kulturalno-oświatowej i w dziedzinie socjalnej. Planuje się dalsze szkolenie zawodowe rębaczy, elektrykarzy, podsadzkarzy i maszynistów.

W postaci zakładowej umowy zbiorowej otrzymaliśmy do ręki ważny dokument — podstawę dalszej poprawy sytuacji materialnej załogi i szczegółowy program działalności rady zakładowej w trosce o człowieka pracy.

TEODOR POTAPENKO
Przewodniczący Rady Zakładowej
Zespołu PGR — Wągrowiec

Doświadczenia rolnej rady zakładowej

JESTEM przewodniczącym Rolnej Rady Zakładowej Zespołu PGR w Wągrowcu od 1952 r. Przedtem pracowałem w gospodarstwie Grylewo, gdzie w 1946 r. założyłem pierwsze ogniwo związków zawodowych. Przypnę muszę, że praca nasza w tym okresie stała na niskim poziomie. Brak było wytycznych działania i dostatecznego uświadczenia wśród załogi. Można powiedzieć, że cała praca rady skierowana była na uświadczenie załogi o aktualnych zagadnieniach politycznych. Rada zakładowa nie przejawiała prawie żadnej działalności organizacyjnej, a nie spotykaliśmy się z żadną pomocą ze strony instancji związkowych.

Kiedy więc zostałem wybrany przewodniczącym rolnej rady zakładowej Zespołu Wągrowiec na rok 1952, przyjąłem to odpowiedzialne stanowisko z uczuciem niepewności i pewnego lęku, czy podołam nałożonym na mnie zadaniom. Praca organizacyjna w ogniwie związkowym na terenie zespołu jak i sama gospodarka przedstawiała się niezadowolająco. Jeśli chodzi o zagadnienia organizacyjne, to braki były następujące: mała ilość członków (na 611 pracowników zespołu do związku należało zaledwie 225 członków). Składki członkowskie płacone były nieregularnie, a zaległości sięgały od pół do jednego roku. Brak było współpracy rolnej rady zakładowej z dyrekcją zespołu, jak również rad oddziałowych z kierownictwem gospodarstw i podstawową organizacją partyjną. Zebrania grup związkowych na gospodarstwach nie odbywały się, grupy istniały bowiem tylko fikcyjnie w osobie męża zaufania. Zebrania rady zakładowej odbywały się rzadko, przy słabej frekwencji członków i przy ogólnym braku zainteresowania.

Ten brak współpracy z administracją i organizacją partyjną odbijał się ujemnie na całej gospodarce zespołu. Współzawodnictwo było w powijakach. Sporadyczne wypadki podejmowania zobowiązań przechodziły bez echa a zobowiązania były niewykonywane, względnie wykonanie ich nie było kontrolowane. Odbijało się to ujemnie na produkcji, jak również na warunkach bytowych pracowników. Mieszkania pracowników były w katastrofalnym stanie, często groziło im zawalenie. Zaopatrzenie deputatowe nie było realizowane terminowo, a nawet zdarzało się, że nie było wydawane w ogóle. Nie były rów-

Jesteśmy zdecydowani dokument ten realizować skrupulatnie i mamy nadzieję, że najbliższa kwartalna kontrola wypełniania umowy przeprowadzona przez załogę już nie da powodu do ujemnej krytyki naszej pracy.

W najbliższych dniach przystępujemy do zorganizowania zakładowej komisji rozjemczej, co powiększy nasze możliwości regulowania spornych spraw pracowniczych i nieporozumień. Zdajemy sobie w pełni sprawę z rozszerzenia uprawnień rady zakładowej, a zarazem wzrostu naszych zadań w pracy dla państwa ludowego i mas pracujących i dołożymy wszystkich sił, aby okazać się godnymi zaufania kolektywu, który nas wybrał.

niez wykorzystywane fundusze na BHP i akcję socjalną. Przyczyną tego stanu rzeczy był brak kolektywnej pracy, brak uświadczenia i zainteresowania, co wpływało ujemnie na stan kadr, nie pobudzając ich do aktywnej działalności.

Kiedy w takim stanie organizacji i gospodarki zespołu objąłem nową funkcję, zadania rady nie były łatwe, tym bardziej że nowowybrane rady oddziałowe składały się przeważnie z tych samych ludzi co dawniej. Trzeba było przełamać ich bierność lub dobierać nowych ludzi. Przede wszystkim postanowiliśmy podnieść na odpowiedni poziom pracę organizacyjną i to przez uaktywnienie grup związkowych, zwiększenie ilości członków, doprowadzenie do regularnego opłacania składek. Sprawom tym prezydium rady poświęciło wielką część swojej pracy w 1952 r., doprowadzając do tego, że w każdym gospodarstwie grupy związkowe jak również komisje strukturalne potrzebne do normalnego funkcjonowania rad oddziałowych zaczęły przejawiać większą aktywność. W krótkim czasie ilość członków wzrosła znacznie, a składki zaczęły wpływać regularnie, przy równoczesnej spłacie zaległości. Szybko też wzrosło znaczenie organizacji związkowej na terenie naszego zespołu. Również administracja zespołu, widząc wzrastającą siłę organizacji związkowej, zaczęła się z nią liczyć i powoływać do współpracy, wprowadzając nie pełnej, ale w każdym razie w wypadkach, kiedy zdawała sobie sprawę, że pomoc ta jest dla niej korzystna przy wykonywaniu zadań produkcyjnych. Przyczyniała się do tego w znacznej mierze organizacja partyjna, która udzieliła nam wydatnej pomocy.

Po postawieniu na odpowiednim poziomie spraw organizacyjnych prezydium rady skierowało uwagę naszej organizacji na zagadnienia produkcji a przede wszystkim wykonywania planów. Zadanie to było również bardzo trudne. Rozwinęliśmy szeroką akcję uświadczenia, propagującą nowe metody pracy i najnowsze zdobycze agrotechniki. Uaktywniliśmy komisje współzawodnictwa i racjonalizatorstwa. Otoczyliśmy opieką przodowników pracy i równocześnie podciągali zaniedbujących się w pracy. Wkrótce mogliśmy stwierdzić dodatnie wyniki pracy w regularniejszym wykonywaniu planów, a nawet przekraczaniu planów zwłaszcza w produkcji zwierzęcej. Od

1951 do 1953 r. pogłowie bydła wzrosło o 225%, bekoni 250%, tuczników 150%, udój mleka o 164%. W pracy tej wydatnie współpracował aktyw związkowy, który brał udział w akcji uświadamiającej, kontroli wykonywania planów i podjętych zobowiązań.

Równocześnie położyliśmy wielki nacisk na sprawy socjalno-bytowe, a przede wszystkim na stan mieszkań robotników, które zostały dzięki naszym staraniom wyremontowane w 92%; w bieżącym roku remont mieszkań zostanie ukończony całkowicie. Niezależnie od tego oddano do użytku robotnikom 54 nowe izby i 6 budynków gospodarczych a w roku bieżącym zostanie oddanych dalsze 29 izb.

Rolna rada zakładowa otoczyła specjalną opieką istniejące w zespole trzy przedszkola i jeden dzieciniec oraz jedną świetlicę dziecięcą. Przedszkola zostały wyposażone we wszelki potrzebny sprzęt i materiały pomocnicze, jak również zaopatrywane są w odpowiednie pożywienie, a działalność ich jest przez aktyw związkowy systematycznie kontrolowana. Dzięki dobrej opiece robotnicy chętnie oddają swoje dzieci do przedszkoli, co umożliwia żonom robotników branie udziału we wszystkich akcjach związanych z produkcją co przyczyniło się do terminowego wykonywania prac.

Komisje socjalno-bytowe otaczają specjalną opieką kwatery dla robotników sezonowych. Stołówki dobrze pracują i są kontrolowane. Zdarzają się jeszcze niedociągnięcia z winy samych pracowników sezonowych, którzy nie zawsze potrafią się dostosować do obowiązujących warunków. Jednak przez akcję uświadamiającą i opiekę, niedociągnięcia te są przez komisje likwidowane. Sprawy BHP uległy również wielkiej poprawie dzięki przeprowadzeniu szkolenia oraz zastosowaniu urządzeń zabezpieczających. Fundusze na BHP są wykorzystywane całkowicie, a nawet przekraczane. Małe również absencja chorobowa dzięki pracy komisji socjalno-ubezpieczeniowej.

Członkowie organizacji związkowych biorą udział w szkoleniu politycznym. Poza tym biorą udział we wszystkich masówkach i zebraniach polityczno-uświadamiających. Na terenie zespołu są prowadzone trzy kursy języka rosyjskiego. Do TPPR należą wszyscy robotnicy i pracownicy zespołu, a nawet sezonowi i członkowie

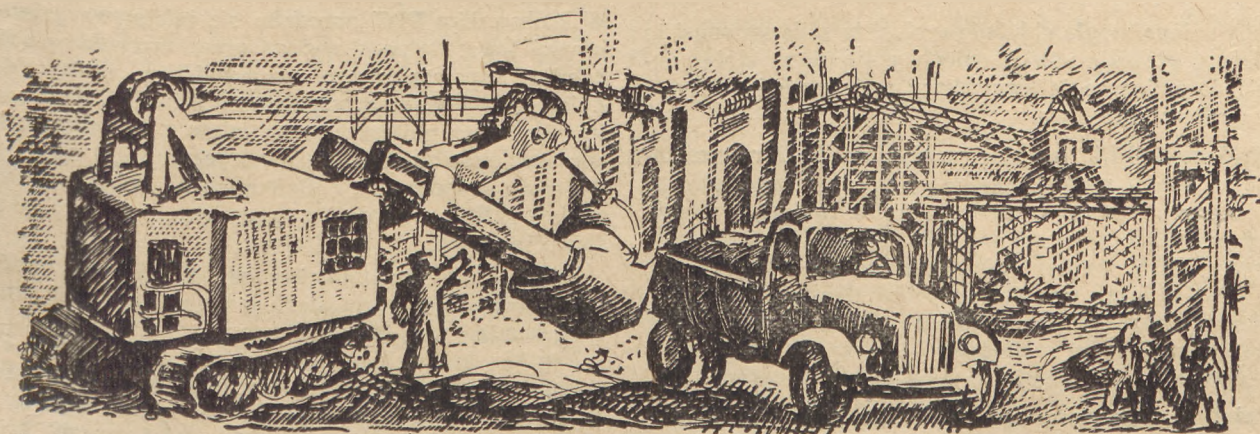
rodzin robotników. Ogólna liczba członków TPPR wynosi 660 członków. Podkreślić należy, że do początku 1953 roku do TPPR należało zaledwie 87 członków. Rada zakładowa powzięła plan zwerbowania jak największej ilości członków, co się nam powiodło.

W 1953 roku odbyły się 4 kursy Wszechnicy Radiowej, które ukończyło 76 słuchaczy. W roku bieżącym prowadzi się kursy Wszechnicy Radiowej we wszystkich podległych jednostkach tj. ogółem 13 kursów. Zanedbana praca kulturalno-oświatowa została pod koniec 1953 roku otoczona specjalną troskliwością — grupowi organizatorzy i członkowie komisji kulturalno-oświatowych zostali przeszkoleni. Dzięki ożywieniu pracy kulturalno-oświatowej podniosło się czytelnictwo oraz powstały zespoły artystyczne. Stworzono 11 punktów bibliotecznych. Do czwartego etapu konkursu czytelnictwa przystąpiło 126 czytelników. Osiem zespołów artystycznych stało do festiwalu na 10-lecie Polski Ludowej. Mimo ożywionej pracy kulturalno-oświatowej odczuwamy jednak trudności, przede wszystkim natury finansowej, w szczególności brak nam funduszy na lepsze wyposażenie świetlic.

Liczebny stan naszej organizacji związkowej wynosi 462 członków na 520 zatrudnionych. W chwili obecnej przeprowadzamy werbunek i w najbliższym czasie osiągniemy przypuszczalnie 100% w stosunku do liczby zatrudnionych. Składki opłacane są bieżąco i nie ma zaległości.

Ostatnio cały aktyw związkowy wraz z aktywem zespołu brał udział w wprowadzeniu w życie uchwały rządu w sprawie poprawy organizacji pracy i warunków wynagrodzenia za pracę w państwowych gospodarstwach rolnych, odbywając narady na poszczególnych gospodarstwach dla zapoznania załóg z uchwałą i uświadamianiem o doniosłości tejże uchwały, polepszającej byt pracowników rolnych.

Na podstawie paroletniego doświadczenia mogę stwierdzić, że praca związkowa przynosi coraz bardziej dodatnie wyniki, że jest poważnym czynnikiem walki o wykonanie planów produkcyjnych. Uświadomienie robotników wzrosło bardzo. Zmienia się styl pracy, robotnicy w pełni zrozumieli znaczenie planowania i konieczność realizacji planów jako najważniejszego elementu gospodarki socjalistycznej.



O podniesienie poziomu pracy handlu uspołecznionego



OLEKTYW Powszechnego Domu Towarowego w Krakowie chlubi się corocznym przekraczaniem planów obrotów towarowych, całkowitym zniknięciem manka obciążającego sprzedawców i obniżeniem manka nieuknionego z przewidywanych 0,048% na 0,0031%.

Towarzysze z redakcji „Przeglądu Związkowego” zapytują w jaki sposób załoga nasza przyczyniła się do tych osiągnięć i jaka była w tym rola rady miejskowej?

Spotykałem się już nieraz z zapytaniem w jaki sposób sprzedawca może wpłynąć na wykonanie planu obrotów towarowych? Przecież dostaje towar do sprzedania i sprzedaje go, gdy przyjdą klienci. Jakaż może być czynna rola sprzedawcy w realizacji planu?

Otóż jest — i to poważna. Każda branżowa grupa stoisk ma swojego zaopatrzeniowca, który stara się o dostarczenie towaru przydzielonego centralnie i zakupowanego w drodze samodzielnego zakupu. Sprzedawcy prowadzą książki życzeń klientów i informują zaopatrzeniowców o popycie na towary. Już tutaj jest widoczna czynna rola sprzedawcy. Stoisko zaopatrzone dobrze w towary powszechnego zapotrzebowania nie tylko wypełnia swój plan, lecz także dostarcza klientów innym stoiskom. Wiadomo bowiem, że klient zwłaszcza przyjezdny, gdy nie przywita go odręczające „nie ma”, gdy znajdzie poszukiwany przez siebie artykuł, nie wyjdzie z PDT bez obejrzenia wszystkich stoisk — i zakupu paru innych artykułów. Tak więc osobista troskliwość sprzedawcy o stoisko wpływa bezpośrednio na obroty towarowe. Dodajmy do tego ogromnie ważny czynnik zjednywania klientów, jakim jest uprzejmość personelu, a zrozumiemy, że czynność sprzedawcy — to nie mechaniczne wydawanie towarów lecz świadoma praca przyczyniająca się bezpośrednio do rozwoju działalności placówki handlowej. Nie trzeba już podkreślać jak ważna dla handlu socjalistycznego jest walka o obniżenie kosztów handlowych, o zlikwidowanie manka — o czym decyduje postawa załogi.

Aby załoga mogła chlubnie spełnić te zadania, musi ją cechować głębokie uświadczenie polityczne, stałe dążenie do podnoszenia kwalifikacji fachowych i przepełnienie duchem kolektywu.

Krakowski PDT powstał w sierpniu 1949 r., gromadząc w swych murach załogę — rzecz jasna wówczas — jeszcze nie wykwalifikowaną i nie mającą oparcia swej pracy na gotowych wzorach. Gmach, który przerbiono na PDT, nie był wybrany najszybszniej, ciasny, o bardzo złej przelotności, z niedostatecznymi pomieszczeniami na magazyn i biura administracyjne, a bez żadnych możliwości rozbudowy — wszystko to przyczyniło się do poważnych trudności w zorganizowaniu pracy.

Jeżeli w tych warunkach PDT zdobył pierwsze miejsce wśród wszystkich tego rodzaju placówek w kraju —

to trzeba to przypisać przede wszystkim organizacyjnej i wychowawczej pracy dyrekcji, podstawowej organizacji partyjnej i rady miejskowej.

Trzeba stwierdzić, że współdziałanie dyrekcji, organizacji partyjnej z radą miejską przedstawia się jak najlepiej i to zadecydowało o możliwości rozwinięcia działalności zakładowej organizacji związkowej jako współgospodarza zakładu pracy.

Dla pełnego scharakteryzowania działalności naszej organizacji związkowej zacznę od naświetlenia jej struktury.

Organizacja nasza dzieli się na 12 grup związkowych; systematyczna praca w grupach napotyka jednak na trudności skutkiem częstych zmian w obsadzie poszczególnych działów PDT-u. Grupy związkowe nie są jeszcze należycie zaktywizowane, za mało odbywa się zebrania grupowych, mężowie zaufania ograniczają swą działalność do zbierania składek, wciąż jeszcze nie potrafią kierować zespoloną pracą związkową swoich grup.

Dyrekcja PDT chętnie korzysta z pomocy rady miejskiej w usprawnianiu pracy załogi, w walce o obniżkę kosztów własnych, o estetykę stoisk. Wszystkie sprawy dotyczące przyjmowania i zwalniania pracowników oraz ich zaszerogowania załatwia dyrekcja w porozumieniu z radą miejską. Członkowie rady uczestniczą w komisjach odbioru towaru i komisjach remanentowych.

O ile idzie o pracę samej rady miejskiej, to trzeba przyznać, że w jej komisjach strukturalnych skupił się aktyw wykazujący niewątpliwie żywą działalność społeczną.

Najżywszą aktywność wykazuje komisja współzawodnictwa, czego wyrazem jest fakt, że we współzawodnictwie w 1953 r. brało udział 97% stanu załogi, a w ruchu zobowiązań na powitanie II Zjazdu partii — cała załoga. Apel towarzysza Saja „Ja nie wypuszczę braku” stosuje 199 pracowników. Hasło: „Moje stoisko świadczy o mnie” widnieje nad stoiskami 82 sprzedawców. W krakowskim PDT narodziła się inicjatywa „atestów” jakości towarów podchwycona przez wszystkie placówki handlu uspołecznionego województwa krakowskiego. Z inicjatywy komisji współzawodnictwa zorganizowano trzy konkursy najlepszego sprzedawcy; w ostatnim konkursie w grudniu 1953 r. i w styczniu 1954 r. zorganizowanym wspólnie z „Dziennikiem Polskim” wzięło udział 4130 konsumentów głosujących na najlepszego sprzedawcę.

Sprawę współzawodnictwa omówię jeszcze bardziej szczegółowo, tutaj chciałem jedynie uwydatnić inicjatywę komisji współzawodnictwa.

Komisja kulturalno-oświatowa nie może wykazać się rozwinięciem pełnej aktywności. Świetlica — mieszcząca się poza gmachem PDT — nie tętniła życiem, nie zdołała wyłonić żadnego zespołu artystycznego; dzisiaj

załoga PDT nie rozporządza własną świetlicą, albowiem ta została przekształcona w świetlicę międzyzakładową. Komisja kult.-oświatowa zorganizowała w 1953 r. dwie wycieczki do Zakopanego (25 osób) i do Czorsztyna (38 osób). Wczasy świąteczne miałyby bez wątpienia szersze powodzenie, lecz na przeszkodzie stoi brak środków materialnych na ich organizowanie, albowiem roczny fundusz na tę akcję wynosi zaledwie — 700 zł.

Młodzież prowadzi własne stoiska i rozwija pomyślnie współzawodnictwo z stoiskami młodzieżowymi innych placówek handlowych, przy czym młodzież naszego PDT godnie reprezentuje swój zakład, albowiem w 1953 r. zajęła pierwsze miejsce w województwie krakowskim.

Koło sportowe Zrzeszenia „Spójnia” skupia 64 członków uprawiających grę w piłkę nożną, siatkówkę i tenis stołowy. 176% planu zdobywania odznak SPO, 11 meczów piłki nożnej, 4 siatkówki i 9 tenisa stołowego — świadczy o działalności koła. Dodać należy, że wśród meczów koła były rozgrywki z kołami wiejskimi LZS.

Jeżeli idzie o warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, to sporo kłopotu sprawiają nam przepisy przydziału odzieży ochronnej — przestarzałe i nie przewidujące różnych nieuniknionych warunków pracy personelu PDT. Pracownicy fizyczni transportu i magazynu zużywają odzież ochronną już w ciągu sześciu miesięcy, a limity przewidują roczny okres zużycia. To samo — fartuchy (tzw. chałaty) sprzedawców. Buty filcowe otrzymują w zimie tylko kierowcy, a nie otrzymują jeżdżący z nimi (w gorszych warunkach, bo nie w budce, lecz na platformie) robotnicy transportu. Centralny Zarząd PDT nie pozwolił prac białych fartuchów we własnym zakresie, lecz polecił oddawać je do pralni chemicznej i efekt tego zarządzenia był taki, że wskutek przetrzymania fartuchów przez pralnie sprzedawcy chodzili w fartuchach brudnych, a do tego pralnia oddawała „wyprane” fartuchy podarte i wcale nieczyste.

Zakładowy społeczny inspektor pracy, kierując się wskazówkami Wydziału Ochrony Pracy CRZZ, oparł swą działalność na rocznym planie kompleksowym, w którym przewidział przeprowadzenie malej mechanizacji transportu wewnętrznego: zainstalowanie ześlizgów, wózków, taśm do dźwigania, specjalnych skrzyń do transportu porcelany itp. Dotychczas niedomaga wentylacja gmachu, urządzenia wentylacyjne zaplanowano dopiero w 1954 roku.

Komisja bytowo-mieszkaniowa w warunkach lokalnych Krakowa ma niewielkie możliwości przyjscia z pomocą towarzyszom potrzebującym mieszkania. W drodze osobistych interwencji w komisji lokalowej Miejskiej Rady Narodowej powiodło się radzie miejscowej PDT umieścić 8 towarzyszy ubiegających się o mieszkanie.

Uzyskanie przez komisję socjalno-ubezpieczeniową 46 miejsc czasowych w tym 3 bezpłatnych oraz umieszczenie 21 dzieci pracowników na koloniach MHD w Zakopanem dopełnia obrazu działalności naszej rady zakładowej w dziedzinie troski o człowieka pracy.

Powróćmy jeszcze do naświetlenia osiągnięć naszej załogi w walce o realizację planu obrotu towarowego.

Wspomniałem poprzednio o zainicjowanych przez naszą załogę atestach jakości towarów. Towary zakupowane przez PDT są w zasadzie kontrolowane przez bra-

karzy w zakładach produkcyjnych i stemplowane pieczęcią kontroli technicznej. W wielu jednak przypadkach towar okazywał się nieodpowiedni, albo o jakości niższej niż określał zakład produkcyjny.

Celem wyeliminowania tych usterek i wzmożenia walki o jakość towarów załoga PDT przyjęła zasadę dodatkowej kontroli nie tylko przy zakupowaniu towarów (oglądaniu próbek) lecz również natychmiast po nadejściu towaru do magazynu. Towary nieodpowiednie zwraca się dostawcy w ciągu czterech dni przewidzianych w obrocie towarowym dla złożenia reklamacji. Na towary dobrze wykonane kierownicy sekcji branżowych wypełniają formularze-atesty dobrej jakości i nalepiają je na wywieszce magazynowej danego towaru. Przeprowadzona w ten sposób pięciokrotna kontrola jakości towaru (zakup, odbiór u dostawcy, kontrola przez magazyniera, kontrola przez pobierającego towar w magazynie, demonstrowanie towaru przez sprzedawcę klientowi) musi bezwzględnie wykrywać braki towarowe; nabywca towaru zaopatrzonego w atest może mieć pewność, że otrzymał artykuł odpowiedniej jakości.

W parze z walką o jakość idzie współzawodnictwo o estetyczne urządzenie stoisk, uprzejmą obsługę nabywców i dbałość o zaopatrzenie w towary, co w sumie daje realizację planów obrotów towarowych. Na podstawie tych mierników rada zakładowa wspólnie z dyrekcją kontroluje wyniki współzawodnictwa co 10 dni, co kwartał zaś następuje ustalanie zwyczajnych miejsc we współzawodnictwie, połączone z udzielaniem premii i dyplomów.

Komunikaty o wynikach współzawodnictwa, gazetka ścienna, poranne audycje radiowęzła informują załogę o przebiegu realizacji zobowiązań.

Z każdym kwartałem zobowiązania załogi indywidualne i zespołowe stają się coraz to bardziej konkretne, pogłębia się ich treść. W zobowiązaniu ku uczczeniu II Zjazdu partii włączyła się administracja, deklarując przyspieszenie naprawy i pranie odzieży ochronnej. Rada zakładowa postanowiła każdą sprawę bytową załatwić najpóźniej w ciągu trzech dni.

Zobowiązania ilościowe są stale przekraczane, tak np. w styczniu i lutym postanowiliśmy miesięczne plany obrotu towarowego wykonywać w 103%, a wykonaliśmy — w 105%.

Odznaczenie jednego pracownika srebrnym Krzyżem Zasługi, pięciu — brązowym, a wśród nich dwóch — dwukrotnie, świadczy o uznaniu władz państwowych dla pracy naszej załogi. Dodać należy, że w ciągu ubiegłego roku przegrupowano 72 pracowników na wyższe grupy uposażenia, 8 pracowników fizycznych przeszło do kategorii pracowników umysłowych a 7 — na stanowiska kierownicze. Przyczynia się do tego konsekwentna praca dyrekcji w zakresie szkolenia załogi i troska o zapewnienie rezerwy sił wykwalifikowanych.

Wyniki naszej pracy byłyby z pewnością jeszcze lepsze, gdybyśmy nie napotykali na trudności w centralnym zaopatrzeniu towarowym. (Ze źródeł zdecentralizowanych zakupujemy 20% towaru.) Dystrybucja terenowa wciąż jeszcze „nie gra”. Centralne rozdzielniki towarów nie są dotrzymywane. Spływ hurtu do detalu nie przebiega zgodnie z harmonogramami. Masa towarowa jest nieprawidłowo dzielona na poszczególne województwa,

zdarza się często, że towar, którego brakuje w Krakowie, znajduje się w nadmiarze w Stalinoğrodzie, Łodzi czy Wrocławiu.

Lecz przyczyn istniejących jeszcze braków w naszej pracy nie szukamy wyłącznie na zewnątrz. Zdajemy sobie sprawę z konieczności ożywienia działalności kulturalno-oświatowej i polityczno-wychowawczej. Członkowie naszej organizacji związkowej w gruncie rzeczy chodzą luzem, nie biorą udziału w zbiorowym życiu społecznym, nie uczęszczają do świetlicy, ani nawet

wspinały Wojewódzki Dom Kultury Zw. Zaw. znajdujący się naprzeciwko nowego PDT, nie pobudza naszej załogi do czynnego udziału w życiu kulturalnym. Jednym z głównych zadań rady miejscowej będzie zatem wzmocnienie pracy polityczno-wychowawczej, objęcie szkoleniem ideologicznym wszystkich członków załogi, aby tą drogą osiągnąć głębszą świadomość klasową i aktywność społeczną niezbędną dla dalszego doskonalenia działalności handlu uspołecznionego w służbie człowiekowi pracy.

DIONIZY GAJEWSKI

Sekretarz Generalny

Naczelnej Organizacji Technicznej

Inteligencja techniczna na wspólnej drodze z robotnikami

I ZJAZD Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej postawił przed masami pracującymi Polski Ludowej program wielkiej ofensywy celem pełnego wykonania w latach 1954—55 zadań planu 6-letniego, celem wydatnego podwyższenia stopy życiowej mas pracujących naszego kraju. Nowe zadania zostały postawione przed polską klasą robotniczą, nowe zadania stanęły przed inżynierami i Technikami polskimi dążącymi razem z klasą robotniczą do wielkiego celu jakim jest budowa socjalizmu w naszym kraju.

Zjazd postawił również wyraźnie zadania w dziedzinie walki o postęp techniczny, a na jego bazie o wzrost wydajności pracy. Zjazd nakazał roztoczenie opieki nad racjonalizatorami i ruchem wynalazczości pracowniczej, składając odpowiedzialność za wykonanie tych zadań przede wszystkim na związki zawodowe i Naczelną Organizację Techniczną.

Wskazany przykład wspólnych zainteresowań i wspólnych zadań związków zawodowych i stowarzyszeń naukowo-technicznych nie wyczerpuje oczywiście całości zagadnienia. Aby właściwie ocenić znaczenie, rozwój i ustalić dalsze perspektywy tej współpracy słusne będzie choćby w wielkim skrócie przypomnieć historię powstania i rozwoju tego ruchu w dziesięcioleciu powojennym.

O roli inteligencji technicznej w ustroju kapitalistycznym w ogóle zaś polskiej inteligencji technicznej w czasach sanacji mówiono już i pisano wielokrotnie. Tej roli, jaką spełniali inżynierowie i technicy polscy w okresie międzywojennym, ściśle odpowiadało ustawienie pracy ówczesnych stowarzyszeń naukowo - technicznych, których działalność z reguły była kierowana przez przedstawicieli kapitału przemysłowego lub rzeczników tego kapitału i które były politycznym ramieniem sanacji w środowisku inżynierów i techników.

Trzeba stwierdzić, że środowisko inżynierów i techników zdobywało się na odruchy protestu wobec sprzeczności wewnętrznych cechujących ustrój kapitalistyczny. Publikacja Polskiego Kongresu Inżynierów w 1937 r. stwierdza: „Stało się wreszcie rzeczą widoczną dla każdego myślącego człowieka, a zwłaszcza dla inżyniera, umiającego zwykle myśleć logicznie i ściśle, że w założeniach naszego ekonomicznego życia kryje się jakiś zasadniczy błąd logiczny, jakieś głębokie nieporozumienie

i absurd, w wyniku którego potencjalnie silny i potężny organizm gospodarczy Polski został doprowadzony do ostatniego krańca wyczerpania, czego wyraźnym miernikiem jest, że wskaźnik wytwórcy Polski znalazł się na jednym z ostatnich miejsc w świecie”.

W warunkach ówczesnych inżynierowie i technicy nie potrafili sięgnąć do przyczyn tego stanu rzeczy. Dopiero gdy zwycięskie zakończenie wojny przez bohaterską Armię Czerwoną przyniosło wyzwolenie krajom ujarzmionym przez faszyzm, gdy władzę w kraju naszym objęła klasa robotnicza, w tych nowych warunkach zmieniła się rola i postawa społeczno-polityczna inteligencji technicznej. Odrodzenie Polski jako państwa ludowego, objęcie władzy państwowej przez klasę robotniczą w sojuszu z chłopami pracującymi stworzyło nowe warunki rozwoju i rozwoju, stworzyło nowe warunki pracy inżynierów i techników, nowe podstawy rozwoju działalności stowarzyszeń naukowo-technicznych.

Przeszło dziesięciokrotny wzrost ilościowy członków stowarzyszeń zrzeszonych w NOT na przestrzeni lat 1946—1953, wielki i wszechstronny rozwój działalności tych stowarzyszeń świadczy, że ruch ten dopiero w warunkach stworzonych przez Państwo Ludowe znalazł pełne możliwości rozwoju.

Podstawowym zagadnieniem, jakie stanęło u progu wyzwolenia, było oparcie organizacji i stowarzyszeń naukowo - technicznych na nowych zasadach, przede wszystkim przez wykorzystanie wzorów i doświadczeń radzieckich stowarzyszeń naukowo - technicznych pracujących w warunkach ustroju, do którego dążą masy pracujące Polski Ludowej.

Naczelna Organizacja Techniczna, która powstała w dniu 12 grudnia 1945 odrzuciła precz faszystowskie naleciałości, jakie wniosły szczególnie ostatnie lata reakcyjnych rządów sanacyjnych do tych stowarzyszeń, zmieniła ich strukturę organizacyjną, opierając się o zasadę branżowości, podobnie jak to ma miejsce w organizacji związków zawodowych, wiążąc stowarzyszenia naukowo-techniczne z tymi dziedzinami gospodarki narodowej, w której zatrudnieni są ich członkowie.

Powołanie NOT jako organizacji kierującej całością ruchu stowarzyszeń naukowo-technicznych pozwoliło na

systematyczne rozwijanie działalności stowarzyszeniowej nowego typu.

Kongres Zjednoczeniowy Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej dał wytyczne, aby dążyć do stworzenia nowej ludowej inteligencji technicznej w myśl niezapomnianych słów wielkiego Stalina: „Potrzebne nam są takie siły kierownicze i inżyniersko-techniczne, które zdolne są zrozumieć politykę klasy robotniczej naszego kraju, zdolne są przyswoić sobie tę politykę i gotowe sumiennie ją realizować... klasa robotnicza musi stworzyć sobie swoją własną inteligencję produkcyjno-techniczną”.

Jeszcze daleko jesteśmy od etapu, który został już dawno osiągnięty przez Związek Radziecki, ale już teraz możemy mówić o dużych zmianach w środowisku naszej inteligencji technicznej.

Sam fakt, że ilość zrzeszonych w NOT inżynierów i techników nie tylko wielokrotnie przekracza ilość członków przedwojennych stowarzyszeń naukowo-technicznych, ale również jest znacznie większa od ogólnej liczby przedwojennych kadr inżyniersko-technicznych, świadczy o wyszkoleniu już w warunkach Polski Ludowej nowych licznych zastępów inteligencji technicznej. Aktywizowanie się tych kadr nie tylko w działalności NOT, ale również rosnący udział aktywności technicznej w pracach związków zawodowych, świadczy o tym, żeśmy weszli na drogę wskazaną przez Kongres Zjednoczeniowy, że jesteśmy na tej drodze poważnie zaangażowani.

Osiągnięcie tego stanu w niemałej części jest zasługą i wynikiem działalności zrzeszonych w NOT stowarzyszeń naukowo-technicznych, które przyczyniły się poprzez zorganizowanie nowych form szkolenia w postaci wieczorowych szkół inżynierskich oraz kursów korespondencyjnych na poziomie inżynierskim do znacznego ilościowego wzrostu kadr technicznych, a poprzez inne formy szkolenia — do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i ideologicznych inżynierów i techników.

Ta wspomniana już aktywizacja inżynierów i techników w pracach związkowych również w dużym stopniu wynikała z rozwoju i kierunków działalności NOT.

W miarę zachodzących przemian w środowisku inżynierów i techników, w miarę ideologicznego przestawiania się w kierunku pozycji marksistowskich starej inteligencji technicznej i powstawania nowych kadr technicznych, w miarę zmian w stylu działalności stowarzyszeń naukowo-technicznych była przez nie coraz głębiej rozumiana potrzeba rozszerzania współpracy i ściślejszego kontaktu z organizacjami związków zawodowych. Zarówno ze względu na coraz liczniejsze punkty styeczne działalności jak też ze względu na podstawową rolę związków zawodowych, zarówno ze względu na coraz liczniejsze punkty styeczne działalności jak też ze względu na podstawową rolę związków zawodowych jako organizacji powszechnej mas pracujących.

W miarę ustalania się nowych form i nowego zakresu działalności rosło również ze strony CRZZ i związków zawodowych zainteresowanie dla działalności NOT i stowarzyszeń naukowo-technicznych. Znalazło to wyraz w wystąpieniach przedstawicieli CRZZ, na walnych zjazdach delegatów NOT, na naradach i konferencjach w szczególności zaś we współudziale CRZZ w zorganizowaniu II Kongresu Inżynierów i Techników w 1952 r. W referacie swoim na tym kongresie towarzysz Kłosewicz mówił do inżynierów i techników: „klasa robotnicza patrzy na was jak na kierowników w dziele wykonywa-

nia planów produkcyjnych i widzi w Was wielką siłę w budowie socjalistycznej gospodarki i socjalistycznego społeczeństwa.

...Klasa robotnicza wierzy, że wszystkie swoje umiejętności i całą swoją wiedzę oddacie bez reszty na rzecz budownictwa socjalizmu, że — pracując po nowemu — jeszcze bardziej powiążecie swe wysiłki z wysiłkami milionów budowniczych socjalizmu...”

Podjęte w 1948 r. starania o zacieśnienie współpracy między związkami zawodowymi a stowarzyszeniami inżynierów i techników NOT, dla systematycznego pogłębiania tematyki i wzbogacenia form tej współpracy zostały opisane na łamach „Głosu Pracy” w dniu 16 marca 1951 r. w artykule „Towarzysze i doradcy mas robotniczych”.

Wytyczne te zostały w pełni zrealizowane przez pogłębiające się z roku na rok zbliżenie inteligencji technicznej z załogami robotniczymi i związkami zawodowymi, przez wielki wzrost udziału inżynierów i techników w pracach aktywności związkowej, przez szereg wspólnych akcji — wspólnych narad i konkursów, akcji w dziedzinie technicznej ochrony pracy, pomocy dla ruchu racjonalizatorskiego i wynalazczości pracowniczek. Hasło „każdy członek stworzyszenia naukowo-technicznego jest aktywnym członkiem związku zawodowego i aktywnym działaczem klubu techniki i racjonalizacji” jest realizowane w coraz większym zakresie. Wybieranie przedstawicieli związków zawodowych do zarządów stowarzyszeń naukowo-technicznych i rosnąca ilość inżynierów i techników w organach związków zawodowych ułatwia i umacnia tę współpracę. Do dalszego zacieśniania współpracy między NOT a związkami zawodowymi w poważnym stopniu przyczyniają się systematyczne informacje o pracach stowarzyszeń naukowo-technicznych, jakie na swoich łamach zamieszcza „Głos Pracy”, który drukował poza tym wiele artykułów o problematyce naukowo-technicznej.

Należy także wskazać na wielką i różnorodną pomoc, jakiej udzielają oddziałom terenowym NOT poszczególne okręgowe rady związków zawodowych, w szczególności udzielanie pomocy i poparcia dla nowoorganizowanych oddziałów NOT. Przykładowo można tu wymienić ORZZ w Zielonej Górze i Rzeszowie.

Nowe karty współpracy otworzyło powołanie w oparciu o wzory i doświadczenia inżynierów i techników radzieckich kół stowarzyszeń naukowo-technicznych w zakładach pracy — jako podstawowych ogniw organizacyjnych ruchu stowarzyszeniowego. Koła zakładowe w liczbie 3 500 powstały już w znacznej części wielkich i średnich zakładów przemysłowych, biur projektowych, instytutów naukowo-badawczych i w innych zakładach pracy.

Ramowy regulamin pracy tych kół oraz bieżąco opracowywane wytyczne podkreślają konieczność utrzymywania przez koła systematycznej współpracy z radą zakładową.

W oparciu o nowe statuty NOT i stowarzyszeń naukowo-technicznych koła zakładowe — nie mając własnych ustalonych wzorów pracy — krystalizują obecnie różnorodne formy swej działalności: organizują odczyty, kursy, narady i konferencje naukowo-techniczne, udzielają pomocy w pracach klubów racjonalizacji i techniki, organizują brygady inżyniersko-robotnicze, opiekują się bibliotekami zakładowymi itd.

Tworzenie tej nowej formy organizacji i działalności zrzeszonych w NOT stowarzyszeń znalazło skuteczne oparcie w uchwale Prezydium Rządu z dnia 30 maja 1953 r. w sprawie pogłębienia współpracy organów administracji gospodarczej ze stowarzyszeniami naukowo-technicznymi. Uchwała ta wiążąc ściślej niż dotąd działalność stowarzyszeń naukowo-technicznych z pracą odpowiednich resortów i podległym tym resortom zakładów pracy, stworzyła warunki i przyczyniła się do dalszego rozwoju stowarzyszeń. Równolegle znacznie wzrosła liczba zrzeszonych w NOT inżynierów i techników. W 1953 roku wzrosła ona o 36% w stosunku do roku 1952.

Ta szukająca nowych form, a stale rozwijająca się działalność kół zakładowych NOT zwiększa jeszcze bardziej niż dotychczas obszar wspólnych zainteresowań i wspólnych akcji z ogniwami organizacyjnymi związków zawodowych. Wyrazem tego są np. wspólne narady przewodniczących klubów techniki i racjonalizacji z przewodniczącymi kół zakładowych NOT, bądź organizowanie narad racjonalizatorskich przez związek zawodowy wspólnie z odpowiednim branżowo stowarzyszeniem naukowo-technicznym. Przykładem tej współpracy był II zjazd aktywu racjonalizatorskiego resortu Górnictwa zorganizowany przez Związek Zawodowy Górników wspólnie ze Stowarzyszeniem Naukowo-Technicznym Inżynierów i Techników Górnictwa.

Ostatnie tygodnie przyniosły wprowadzenie w życie uchwały Rady Ministrów w sprawie zakładowych umów zbiorowych. Do opracowywania projektów tych umów i ich wykonywania zostały włączone także i koła zakładowe NOT. W przemówieniu towarzysza Kłosewicz na XIII Plenum CRZZ zawarte zostały wskazania co do udziału aktywu inżynieryjno-technicznego w realizacji zakładowych umów zbiorowych, a zwłaszcza zwiększenia opieki i udziału w ruchu wynalazczości pracownicz, w kierowaniu prac racjonalizatorskich na problemy decydujące, w walce o poprawę warunków ochrony pracy.

Jak z powyższego wynika, w ciągu ostatnich lat miało miejsce systematyczne rozwijanie się współpracy pomiędzy ruchem stowarzyszeń naukowo-technicznych a związkami zawodowymi, reprezentującymi wielomilionowe masy pracownice Polski Ludowej, miało miejsce nie tylko zacieśnianie, ale i rozszerzanie frontu tej współpracy, wiążącej coraz mocniej inżynierów i tech-

ników również i z działalnością związków zawodowych. Zdajemy sobie w pełni sprawę, że aktywność społeczna inżynierów i techników w wielu wypadkach jest jeszcze niedostateczna, ma ona jednak wyraźne tendencje rozwojowe. Włączanie poprzez koła zakładowe do prac społecznych inżynierów i techników, występujących niejednokrotnie zarówno w charakterze przedstawicieli administracji gospodarczej bądź aktywistów organizacji społecznej, wiąże ich w coraz pełniejszym stopniu z budownictwem socjalizmu w naszym kraju.

Stowarzyszenia naukowo-techniczne posiadają odrębną specyfikę swoich podstawowych zadań. Mają one na celu przede wszystkim podnoszenie poziomu zawodowego kadr technicznych i organizowanie walki inżynierów i techników o postęp techniczny w służbie budownictwa Polski socjalistycznej. Wymaga to stworzenia odpowiedniego klimatu dla rozwoju działalności naukowo-technicznej, budzenia zainteresowań dla zagadnień naukowych, dla postępu technicznego, stwarzania warunków dla szerokiego wdrażania postępu technicznego do produkcji.

W stosunku do tych obszernych zadań, jakie mają związki zawodowe, które będąc szkołą socjalizmu dla szerokich mas, włączają je do rządzenia gospodarką socjalistyczną, zakres działalności stowarzyszeń naukowo-technicznych jest bez porównania węższy. Ale właśnie to skoncentrowanie się organizacji NOT-owskich na działalności naukowo-technicznej pozwala na coraz większe ilościowo i jakościowo osiągnięcia, pozwala na coraz pełniejszą mobilizację społeczną inżynierów i techników polskich.

Oprzemy się o przykłady pracy radzieckich inżynierów i techników, współtwórców i realizatorów gigantycznych pięcioletek stalinowskich, których stowarzyszenia rozwijają coraz szerszą działalność, skupiają w swoich szeregach coraz liczniejsze rzesze inżynierów i techników i przodujących stachanowców, organizując szeroko zakreśloną pomoc w opanowaniu przez członków stowarzyszeń nauki Marksa i Lenina. Powiążemy się licznymi węzłami współpracy na wszystkich poziomach organizacyjnych ze związkami zawodowymi.

Naczelna Organizacja Techniczna i zrzeszeni w niej inżynierowie, technicy i wybitni racjonalizatorzy coraz bardziej rozwijać będą swoją działalność dla osiągnięcia wspólnego naszego celu — budowy socjalizmu i szczęśliwego jutra dla wszystkich ludzi pracy.

WALERY OSMENDA

Z życia gabinetu technicznego

GABINET techniczny Wojewódzkiego Domu Kultury Zw. Zaw. w Krakowie istnieje od 1949 roku; można stwierdzić, że od pierwszego roku działalności, której owocem było powstanie 29 zakładowych klubów techniki i racjonalizacji, praca jego postępuje ciągle naprzód. Jednakże aż do IX Plenum KC PZPR działalność organizacyjna tej placówki odznaczała się ciągłymi poszukiwaniami nowych form oddziaływania i niejednokrotnie gubiła się w organizacyjnych zamierzeniach. Dotyczy to zwłaszcza rolnictwa, na który to odcinek

skierowano — trzeba stwierdzić, że zbyt jednostronnie — wiele mozolnej pracy organizacyjnej. Czynnico też wiele, aby pogłębić bezpośredni kontakt młodzieży studiującej z załogami w czasie praktyk wakacyjnych, lecz i na tym odcinku wyniki okazały się nieuchwytnie. Przykładów takich można by przytoczyć więcej. Nie można powiedzieć, żeby ta działalność nie miała znaczenia na zacieśnienie współpracy pomiędzy robotnikami i ludźmi nauki. Owszem — miała, lecz przez niemożność bezpośredniego kierowania tą pracą wyniki jej były niepro-

porcjonalne w stosunku do włożonego wysiłku organizacyjnego.

Poważnym bodźcem dla zaktywizowania krakowskiego gabinetu technicznego stały się tezy IX Plenum KC PZPR. Dzięki konkretnemu określeniu w nich zadań ruchu racjonalizatorskiego, wszystkie odpowiedzialne za ten udział pracy ogniwa związkowe ożywiły swą działalność, co w sumie skierowało pracę gabinetu technicznego na właściwą drogę.

To skierowanie pracy na właściwe tory było o tyle ułatwione, że dotychczasowa działalność krakowskiego gabinetu technicznego dostarczyła sporo doświadczeń.

Wspomniałem już, że działalność krakowskiego gabinetu technicznego obfitowała od początku jego istnienia w różnorodne formy pracy. Z wielką znajomością zagadnienia potraktowano sprawę metodycznej pomocy dla organizatorów propagandy produkcyjno-technicznej w zakładach, a mianowicie dla klubów techniki i racjonalizacji, komisji i komórek wynalazczości, komisji współzawodnictwa a także gazetek ściennych, radiowęzłów zakładowych a nawet dla komisji kulturalno-oświatowych, co świadczy dodatnio o pracy gabinetu.

Na szczególną uwagę zasługują tutaj przede wszystkim formy i metody oddziaływania na rzesze racjonalizatorów. Działalność organizacyjna gabinetu już przed IX Plenum sięgała głęboko w całokształt zagadnień produkcji, które mają bezpośredni związek z zainteresowaniami robotników. Toteż każda organizowana przez gabinet impreza odbywała się i odbywa przy szczelnie wypełnionej przez racjonalizatorów sali.

Narastanie nowych problemów niecierpiących zwłoki zmuszało krakowski gabinet techniczny do poszukiwania coraz nowych form i metod pracy i to takich, które przyniosłyby jak największe korzyści samym racjonalizatorom. Gabinet uruchomił fachowe kursy techniczne, organizował fachowe poradnictwo, dopomagał w przeprowadzaniu ekspertyz naukowych, obliczeń oraz sporządzaniu modeli i projektów; organizował także coraz częściej konkursy, wystawy, wycieczki. Ze szczególną troską postraktowano bezpośrednią pomoc racjonalizatorom w opracowywaniu pomysłów; zatroszczono się o podniesienie pracy organizacyjnej klubów techniki i racjonalizacji, oraz dopomagano zakładowym komisjom współzawodnictwa i postępu technicznego w propagowaniu przodujących metod pracy czołowych przodowników i racjonalizatorów.

Ażby lepiej zrozumieć doniosłe znaczenie tej pracy, trzeba posłużyć się cyframi. Otóż w ciągu 1953 roku zorganizowano ogółem 255 różnych imprez: odczytów, porad, spotkań dyskusyjnych, wieczorów wymiany doświadczeń, wojewódzkich narad instruktarskich, wieczorów stachanowskich, wystaw książki technicznej, konkursów, filmów instruktarskich.

O tym jak wielkie zainteresowanie w rzeszach racjonalizatorów budzi obecnie działalność krakowskiego gabinetu technicznego świadczy chociażby to, że przeciętnie w naradzie instruktarskiej bierze udział 240 osób, zaś przeciętną frekwencję spotkań dyskusyjnych określa się na 80 do 100 osób. Wystawy postępu technicznego zwiedziło ponad 3000 racjonalizatorów.

Po IX Plenum KC PZPR praca gabinetu okrzepła, stała się bardziej konkretna. Dzięki wytycznym zawartym w tezach aktyw krakowskiego gabinetu technicznego rozumiał w pełni swe zadania i od razu przystąpił do ich realizacji. IX Plenum dało aktywowi do rąk poważną

broń. Przekonano się mianowicie, że podstawą działania gabinetu winno być podniesienie na wyższy poziom pracy zakładowych klubów techniki i racjonalizacji, które stanowią bazę licznych i uzdolnionych racjonalizatorów. Ludzie ci — w oparciu o dobrze pracujące kluby techniki i racjonalizacji — mogą niewątpliwie poważnie wzmoczyć swą twórczą inicjatywę. Przede wszystkim otoczono opieką kluby w Zakładach Chemicznych w Tarnowie, w Zakładach Naprawczych w Nowym Sączu, w Krakowskiej Fabryce Maszyn Odlewniczych, w Zakładach Przemysłu Gumowego w Krakowie, w Hucie im. Lenina oraz klub metalowych spółdzielni pracy w Krakowie.

Równocześnie podjęto szeroką akcję w terenie. Do końca lutego br. zorganizowano w Tarnowie, Chrzanowie, Żywcu, Nowym Sączu, Oświęcimiu i Olkuszu powiatowe narady poświęcone zagadnieniom wypływającym z IX Plenum KC PZPR. Tematem narad było powiązanie pracy racjonalizatorów i przodowników pracy z pracą aktywu związkowego i inżynieryjno-technicznego we wprowadzaniu do produkcji postępu technicznego. W naradach tych uwzględniono szczególne znaczenie planowania przy wprowadzaniu do produkcji nowych metod pracy.

Ta poważna akcja, którą objęto prawie cały aktyw działający w zakresie postępu technicznego zacieśniła współpracę pomiędzy zakładowymi komórkami postępu technicznego i aktywnym związkowym i uutorowała drogę szerszemu niż dotąd wprowadzeniu nowych metod pracy w produkcji. W trosce o szersze spopularyzowanie nowych metod pracy gabinet techniczny zapoczątkował również akcję przenoszenia tych zagadnień bezpośrednio do zakładów pracy za pomocą organizowania dla załóg zakładów instruktarskich i odczytów popularyzujących.

Owocem zorganizowanych w zakładach pracy narad, spotkań i wieczorów wymiany doświadczeń było podejmowanie przez załogi dodatkowych zobowiązań dla uczczenia II Zjazdu PZPR od razu w trakcie obrad. Tak np. na naradzie metalowców w dniu 16 grudnia ub. r. racjonalizatorzy i aktyw związkowy wspólnie z załogą Krakowskiej Fabryki Maszyn Odlewniczych zainicjował zobowiązanie kompleksowego wprowadzania nowych metod pracy do produkcji i wezwał do współzawodnictwa wszystkie zakłady pracy w całym województwie krakowskim. Podobnie miała się rzecz na naradzie racjonalizatorów w dniu 15 lutego br., na której przedstawiciele wielu klubów techniki i racjonalizacji podjęli zobowiązanie zmobilizowania całego aktywu inżynieryjno-technicznego dla spotęgowania rozwoju ruchu racjonalizatorskiego w zakładach pracy.

Pod wpływem wskazań IX Plenum KC PZPR pogłębiła się i zacieśniła jeszcze bardziej współpraca pomiędzy naukowcami i robotnikami. Współpraca ta ma już na terenie województwa krakowskiego bogatą tradycję. Przykładem tej współpracy jest m. in. udzielenie tysięcy porad racjonalizatorom w czasie stałych dyżurów naukowców w gabinecie technicznym, sporządzenie setek ekspertyz i obliczeń technicznych itd. Współpraca ta miała niejednokrotnie także wielkie znaczenie polityczno-wychowawcze zwłaszcza w popularyzacji nowych metod pracy. Wytrwała walka o uzyskanie lepszych wyników pracy za pomocą nowych metod poważnie przyczyniła się do zwalczania konserwatyzmu pokutującego jeszcze tu i ówdzie wśród przedstawicieli aparatu techniczno-inżynieryjnego. Poważny wkład wnieśli krakowscy naukow-

cy również we wprowadzanie do naszego przemysłu osiągnięć radzieckiego postępu technicznego, a zwłaszcza metody szybkościowej obróbki metali, metody Kowalowa, Żandarowej, Czutkicha, Duwanowa, oraz osiągnięć radzieckich w oszczędzaniu węgla itd.

Ta wciąż zacieśniająca się współpraca stworzyła atmosferę zaufania do przedstawicieli naszej nauki nie tylko ze strony racjonalizatorów i aktywu związkowego, ale i robotników. Serdeczna więź pomiędzy naukowcami i robotnikami uzbroiła racjonalizatorów w nowe doświadczenia, podniosła ich wiedzę techniczną, co z kolei prowadzi ich do coraz poważniejszych sukcesów. Toteż w pracy inżyniersko-popularyzatorskiej coraz częściej oprócz naukowców biorą udział robotnicy-racjonalizatorzy. Na przykład przed niedawnym czasem racjonalizator — towarzysz Ziobrowski opowiedział studentom Politechniki o swoich pracach racjonalizatorskich, dzięki którym wprowadził poważne oszczędności w elektryczności (cosinus Fi). Podobnie towarzysz Janik z Zakładów Naprawczych w Nowym Sączu zapoznał racjonalizatorów krakowskich ze swymi pomysłami zastosowanymi w kolejnictwie. Również brygada robotniczo-inżynierska Krakowskiej Wytwórni Prototypów i Specjalnego Wyparzania Odlewniczego opowiedziała uczestnikom spotkania racjonalizatorów jak zakład doszedł do tysięcznego pomysłu racjonalizatorskiego.

IX Plenum KC PZPR pobudziło do wypracowania nowych cennych form pracy, z których najważniejsza — to utworzenie rad naukowo-technicznych przy zarządkach okręgowych związków zawodowych i Hucie im. Lenina. Zadaniem rad jest pogłębianie współpracy inteligencji technicznej z robotnikami w ramach jednej branży. W skład rad naukowo-technicznych wchodzi przedstawiciele zarządków okręgowych, uczelni, instytutów naukowych, branżowych stowarzyszeń NOT oraz racjonalizatorzy, przodownicy pracy i czołowi aktywiści związkowi z zakładów pracy.

Zadania tych rad są następujące:

1. współdziałanie z radami zakładowymi i administracją zakładów produkcyjnych w zakresie rozwiązywania zagadnień organizacji produkcji i wprowadzania nowych metod pracy,

2. współdziałanie z klubami techniki i racjonalizacji oraz komórkami wynalazczości w celu udzielenia pomo-

cy racjonalizatorom i podnoszenia ich wiedzy technicznej.

3. organizowanie poradnictwa dla racjonalizatorów i przodowników pracy,

4. inicjowanie i branie udziału w organizowanych przez związki zawodowe i administrację zakładów naradach dla upowszechnienia doświadczeń i osiągnięć pracowniczych,

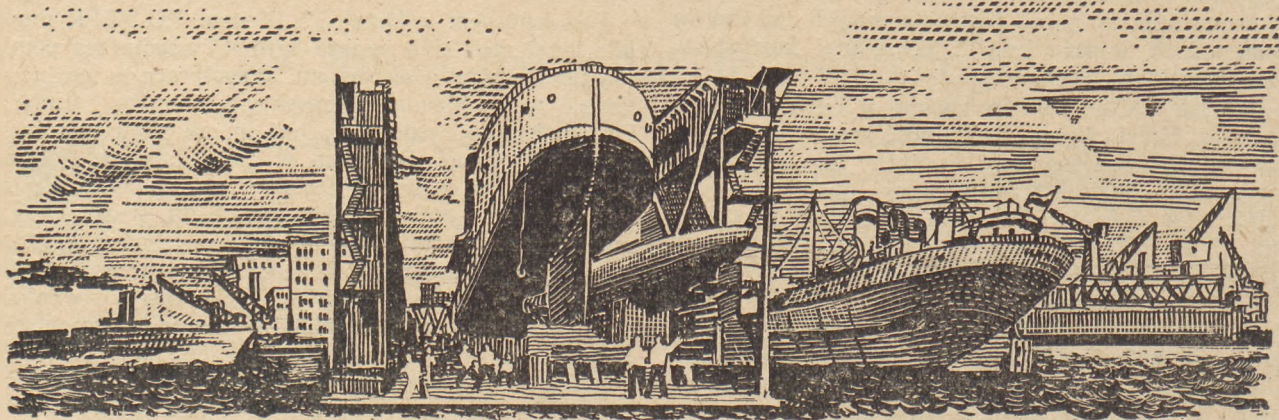
5. opracowywanie i branie udziału w organizowaniu odczytów, wykładów, pokazów, wieczorów wymiany doświadczeń itp. dla podniesienia wiedzy technicznej i zawodowej,

6. organizowanie brygad inżyniersko-robotniczych i udział w ich pracach.

Realizacja wytycznych IX Plenum wzbogaciła również znacznie formy oddziaływania na socjalistyczne rolnictwo. W ostatnim czasie gabinet techniczny poświęcił wiele uwagi zagadnieniom postępu technicznego w rolnictwie. Zainicjowano szereg narad i spotkań, których rezultaty są obecnie przedmiotem szczegółowej analizy. Już teraz można wysunąć wnioski, że to nowa inicjatywa zapoczątkuje szeroką działalność i poważnie poszerzy działalność na odcinku rolnictwa.

Poważne zadania mają tutaj do spełnienia przede wszystkim agrobiolodzy i agrotechnicy. Zorganizowano w tym roku spotkanie naukowców z traktorzystami, którego przedmiotem było omówienie mechanizacji rolnictwa w województwie krakowskim. Również spotkanie dyskusyjne brygadzystów polowych z naukowcami Wyższej Szkoły Rolniczej w Krakowie otworzyło możliwości szerszego podnoszenia wiedzy rolniczej brygadzystów PGR i spółdzielni produkcyjnych. Podobnie spotkanie dyskusyjne ogrodników i warzywników państwowych majątków doświadczalnych z przedstawicielami tej uczelni poświęcone stosowaniu radzieckich metod pracy w rolnictwie otwiera nowe perspektywy dla przenoszenia postępu technicznego na teren rolnictwa.

Aktyw krakowskiego gabinetu technicznego z dumą zanotował słowa II Zjazdu PZPR o doniosłej roli wynalazczości pracowniczej w rozwoju nowej socjalistycznej produkcji. Uznanie partii zawarte w tych słowach będzie przyświecać nam w dalszej wytrwałej pracy w dziedzinie szerzenia wiedzy technicznej i pomnażania dorobku ruchu racjonalizatorskiego.



STANISŁAW STACHACZ
Sekretarz CRZZ

Blżej zakładu pracy — w oparciu o aktyw społeczny



KONGRES Związków Zawodowych ma ustalić metody naszego działania w toczącej się obecnie walce o realizację wielkich zadań nakreślonych przez II Zjazd partii w dziedzinie podniesienia w latach najbliższych stopy życiowej robotników i pracowników. Zadania te nakładają poważne obowiązki na wszystkie organizacje związkowe. Główną bowiem treścią naszej pracy jest nieustanne dążenie do poprawy warunków materialnego i kulturalnego bytu mas pracujących. Co więcej — szerokie rzesze ludzi pracy świadome wskazań II Zjazdu z większą niż kiedykolwiek energią domagają się, by związki zawodowe, których zadaniem jest dbałość o najważniejsze interesy świata pracy, bardziej konsekwentnie wypełniały ten swój podstawowy obowiązek, by pełniej i lepiej wykorzystywały wszystkie możliwości, jakie państwo ludowe daje ludziom pracy dla zaspokajania ich potrzeb.

Uchwały II Zjazdu i Komitetu Centralnego partii stały się dla związków zawodowych punktem wyjścia dla usprawnienia całokształtu działalności związkowej, a w szczególności pomogły one nam do pogłębienia w masach zrozumienia politycznej treści walki o produkcję i współzależności osiągnięć produkcyjnych z pełniejszym zaspokajaniem potrzeb socjalno-bytowych i kulturalnych ludzi pracy.

Równocześnie w świetle tych uchwał wystąpiły ostro dotychczasowe wypaczenia w działalności związków zawodowych polegające szczególnie na jednostronnym skoncentrowaniu wysiłków wokół zagadnień produkcyjnych przy poważnym zaniedbaniu troski o przyspieszenie wzrostu stopy życiowej mas pracujących.

Wypaczenia te — zejście z właściwej drogi działalności związkowej — przejawiały się również w niedomaganiach pracy naszego aparatu i aktywu. Działalność związkowa stała się jednostronna, oderwała się zarówno od potrzeb mas jak i zatraciła kontakt z tymi masami.

Istotną przyczyną niedomagań w pracy instancji związkowych jest niewłaściwy styl pracy ciążyący nad metodami kierowania masami związkowymi, nad planowaniem pracy oraz nad kontrolą wykonania podejmowanych uchwał.

Wśród naszego aktywu politycznego i w aparacie związkowym nie ma pełnego zrozumienia, że podstawą działalności związkowej jest praca masowa i że każde naruszenie tej zasady prowadzi do zbiurokratyzowania godzącego w samą istotę związków zawodowych, jako powszechnej, masowej organizacji klasy robotniczej.

Często formy działalności związkowej nacechowane są formalizmem i biurokratyzmem. Aktyw nasz nie widzi wyraźnie znaczenia bezpośredniej pracy z ludźmi, znaczenia bezpośredniego przekonywania i wyjaśniania. Brak ten uwidacznia się w pracy instruktorów

i kierownictwa instancji związkowych podczas pobytu w zakładach pracy. Nie widać usiłowania dotarcia do załogi, dociera się jedynie do rad zakładowych i wąskiego aktywu etatowego. Instancje związkowe w swojej działalności niedostatecznie odwołują się do aktywności mas, a same metody pracy związkowej nie nadążają za wzrostem świadomości mas i wzrostem wymogów z ich strony wobec organizacji związkowej.

Ocenę taką potwierdza między innymi fakt, że nie przeprowadza się do tej pory zebrań związkowych w zakładach dla omówienia spraw bezpośrednio obchodzących robotników, dla złożenia przed załogą sprawozdania z dotychczasowej pracy związku i wysłuchania głosów krytyki. Sprawozdania takie ograniczają się do dorocznych zebrań sprawozdawczo-wyborczych. Działacze związkowi i aktyw kierowniczy nie mają zwyczaju bezpośredniego występowania przed masami dla omówienia aktualnych zagadnień i wydarzeń politycznych. Powoduje to osłabienie więzi z masami, które przestają widzieć w instancjach swoich przedstawicieli i uważają ich za urzędników.

Dalszym przejawem słabości naszej pracy jest niedostateczne oparcie się na aktywie społecznym, niedostateczne powiązanie instancji z tym aktywem.

Ogólna ilość aktywistów wraz z członkami komisji rad zakładowych wzrosła z 738 tysięcy do półtora miliona w roku 1953, czyli co trzeci członek związku jest aktywistą, pełniącym konkretną funkcję w zakładowej organizacji związkowej.

Aktyw ten — w większości bezpartyjny (56,7%) — przechodzi w związkach zawodowych pierwszą szkołę pracy społecznej i w wypadku należytej opieki mógłby stanowić poważne źródło nowych kadr. Niestety większość instancji naszych nie docenia wagi tej sprawy. Członkowie prezydium i instruktorzy wielu zarządów okręgowych, przyjeżdżając do zakładu, nie zwracają uwagi na to, czy każdy członek rady zakładowej i oddziałowej, członek komisji, aktywista w grupie związkowej zna swoje zadania, czy ma plan pracy na najbliższy czas i czy rada zakładowa kieruje pracą całego aktywu, czy kontroluje jej przebieg i wyniki. Członkowie prezydium zarządu okręgu i instruktorzy — zamiast zapoznawać się z potrzebami zakładu i na podstawie dokładnej ich znajomości wskazywać radzie zakładowej węzłowe zagadnienia — bezskutecznie zaczynają wykonywać pracę za radę zakładową. Na 34 skontrolowanych rad zakładowych w Zw. Zaw. Metalowców żadna z nich nie analizowała w ciągu roku pracy swoich komisji. Podobnie w 5 zarządach okręgów, w których na 19 komisji społecznych pracuje planowo załedwie jedna, ani jedno prezydium nie zajęło się pracą komisji.

Również aktyw społeczny w grupach związkowych na skutek braku opieki i kierownictwa ze strony zakła-

dowych organizacji związkowych nie przejawia żywej działalności.

W skontrolowanych w IV kwartale ub. roku 167 grupach związkowych stwierdzono, że zaledwie 46 organizatorów pracy kulturalno-oświatowej, tj. 25% prowadziło i to bardzo ograniczoną działalność. Słaba praca aktywu społecznego powoduje przeciążenie drobnymi sprawami pracowników etatowych w średnich i wyższych grupach, uniemożliwiając realizację planowej pracy. Niedostateczne powiązanie z aktywnym społecznym wpływa poważnie na osłabienie zakładowych organizacji związkowych i średnich instancji. Jest to m. in. podstawową przyczyną słabości okręgów, stanowiących najslabsze ogniwo organizacyjne w związkach zawodowych. Podobną słabość wykazują rady oddziałowe, pracujące często jednoosobowo. O niedocenianiu roli aktywu społecznego świadczy również stosunkowo niski procent aktywu, wybieranego ponownie w corocznych kampaniach.

Musimy stale mieć na uwadze, że włączanie jak największej liczby członków związków do współpracy przy rozwiązywaniu różnorodnych zagadnień wchodzących w zakres naszej działalności jest podstawowym zadaniem każdej instancji związkowej. Im szerszy jest nasz aktyw, tym ściślejsza jest więź związku z masami. Im bardziej operatywny jest ten aktyw, tym lepiej wypełniać będziemy wszystkie nasze obowiązki.

Warto przytoczyć tu charakterystyczny przykład. Od kiedy Zarząd Okręgu Związku Zawodowego Kolejarzy we Wrocławiu powołał do życia społeczne komisje socjalną i bytowo-mieszkaniową — zmieniła się cała jego działalność w tych dziedzinach. W ciągu jednego miesiąca załatwiono tam więcej spraw, niż poprzednio przez cały kwartał. Widzimy więc, jak wiele dobrego przynosi zacieśnienie więzi zarządu okręgu z terenem, a w wyniku tego — oparcie się o szeroki aktyw w radach zakładowych.

Dużo czasu pochłania instancjom związkowym sporządzanie różnego rodzaju zestawień i informacji dla instancji nadrzędnych.

Np. Okręg Zw. Zaw. Metalowców w Sosnowcu opracował w ciągu trzech kwartałów ub. roku ogółem 285 sprawozdań, informacji i ocen, z tego 109 na polecenie Zarządu Głównego, 78 dla ORZZ, 98 na polecenie instancji partyjnych i Rady Narodowej.

W nie mniejszym stopniu dezorganizują planową działalność ogniw średnich i rad zakładowych zbyt częste i źle przygotowane odprawy i narady. Członkowie prezydium wspomnianego okręgu w Sosnowcu uczestniczyli w ciągu trzech kwartałów ub. roku w 437 odprawach (przeciętnie dwie odprawy dziennie) z czego 73 zwołał Zarząd Główny, 133 — ORZZ oraz 261 — Komitet Partii, Rada Narodowa i in. W celu zmiany tego szkodliwego stanu Centralna Rada Związków Zawodowych powzięła uchwałę w sprawie ograniczenia nadmiernej ilości odpraw, zebrań i sprawozdań. Sens uchwały polega na tym, że instancje związkowe zamiast tracić czas na gadulstwo, na piętrzenie niepotrzebnych papierków — będą mogły lepiej pracować w zakładach wśród ludzi. Od zarządów głównych i zarządów okręgowych zależy obecnie, aby uchwała ta została wprowadzona w życie.

Analizując istotne braki i niedomagania pracy związkowej w świetle wskazań II Zjazdu partii stwierdzić trzeba, że jednym z istotnych źródeł tych braków jest słabość polityczna kadr związkowych, szczególnie na szczeblu instancji średnich (okręgi i ORZZ-ty) oraz słabość aparatu instruktorskiego w instancjach. Chodzi tu zatem o kadry wykonujące najbardziej odpowiedzialną funkcję przenoszenia nastawień kierownictwa do mas związkowych i bezpośrednio pracujących na codzień z masami.

Na ogół na doborze kadr, szczególnie do aparatu instruktorskiego, ciąży jeszcze w dużym stopniu przypadkowość. Analiza wykazuje, że bazą kadrową dla uzupełnienia aparatu wciąż jeszcze nie są u nas zakłady produkcyjne lecz różne zawody często nie mające nic wspólnego z daną branżą, jak np. w Zarządzie Głównym Zw. Zaw. Hutników, gdzie większość funkcjonariuszów politycznych nie miała żadnej styczności z zawodem hutniczym, co stwarza znaczne trudności w ich zetknięciu się z załogami w zakładach pracy. Ponadto przeszło połowa aparatu politycznego w instancjach nie posiada dostatecznego przeszkolenia zarówno ogólnego, jak politycznego i fachowego. Zły stan pracy aparatu związkowego pogłębia fakt jego płynności. Fluktuacja tego aktywu na przestrzeni roku 1953 wynosiła 70%, stąd więc ludzie ci w większości nie posiadają dostatecznego doświadczenia i znajomości problematyki związkowej.

Poważną przyczyną powodującą słabość pracy związkowej jest niedostateczne stosowanie w codziennej pracy związkowej krytyki oddolnej i samokrytyki jako metody wychowania i doskonalenia stylu naszej pracy. W następstwie tego w instancjach związkowych przejawia się tendencja do samouspokojenia i osłabienia więzi z masami. Jako częste zjawisko występuje w instancjach nieodpowiadanie na listy i pisma niższych ogniw związkowych, formalny stosunek do skarg, zażaleń itp.

Bogaty materiał przywożony każdorazowo przez instruktorów z terenu nie jest przez instancje rozpatrywany i załatwiany, mimo składanych niejednokrotnie obietnic. W wyniku tego wyższe instancje związkowe uważane są przez aktyw zakładowy raczej za zbieraczy danych sprawozdawczych, niż za przedstawicieli interesów załogi, cieszących się powszechnym zaufaniem i autorytetem.

W obliczu III-go Kongresu Związków Zawodowych musimy sobie uświadomić, że poza naszą organizacją pozostaje jeszcze około miliona robotników i pracowników. Nasza gospodarka narodowa stale się rozrasta; do fabryk, kopalń i hut, na budowy i do PGR-ów przyszedł setki tysięcy nowych ludzi, którzy jeszcze nie zostali włączeni w orbitę naszej działalności i nie należą do związków zawodowych.

Dlaczego tak się dzieje, gdzie tkwią główne źródła tego zła?

Wynikają one przede wszystkim ze słabości naszej pracy organizacyjnej. Związkowy aktyw w zakładach pracy nie dociera do wszystkich członków załogi, by w sposób konkretny unaocznic im korzyści płynące z przynależenia do związku. Powoduje to, że wielu, zwłaszcza nowych robotników nie wie nic o dorobku związków zawodowych, nie zdaje sobie sprawy, że to właśnie praca związkowa przyczynia się do polepszania stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, pomocy lekarskiej, opieki nad matką i dzieckiem, że to właśnie przez związki organizowany jest wypoczynek w ramach wczasów. Przybywający do zakładów pracy nowi robotnicy nie wiedzą, że wzrost zarobków —

to rezultat zwiększonej wydajności pracy — wyniku szeroko rozwijanego przez organizacje związkowe współzawodnictwa pracy i ruchu racjonalizacji, że wzrost zarobków uzależniony jest od zmniejszenia kosztów własnych produkcji, polepszenia jakości produkcji, propagowanych przez organizacje związkowe w ramach współzawodnictwa.

Główna droga do przyciągnięcia do szeregów związkowych mas robotniczych i pracowniczych dotychczas niezorganizowanych prowadzi przez taką działalność całego aktywu związkowego, która wskaże niezrzeszonym, że związek myśli o nich, że interesuje się ich pracą i bytem,

CZESŁAW NAWOTCZYŃSKI
Przewodniczący Rady Zakładowej
FWP im. Gen. Świerczewskiego
w Warszawie

Więź z załogą — podstawa pracy rady zakładowej



WIELE zmieniło się w naszej fabryce od 1949 roku, jeśli idzie o opiekę nad człowiekiem. Mieliśmy wtedy tylko świetlicę, słabo wyposażoną stołówkę i prowizoryczne ambulatorium mieszczące się w dwóch pokojach. Obecnie posiadamy dobrze urządzone świetlicę i bibliotekę, orkiestrę dętą 40-osobową, dom młodego robotnika męski na 200 osób, a żeński na 125 osób, żłobek przyfabryczny na 80 dzieci, nowoczesne ambulatorium w osobnym budynku, posiadające gabinety: przyjęć lekarskich, dentystyczny, fizyko-terapii i zabiegowy. Rozbudowała się stołówka z bufetem i własna hodowla nierogacizny.

A jednak trzeba stwierdzić, że przy większej aktywności rady zakładowej moglibyśmy mieć oddział zaopatrzenia robotniczego, warsztaty usługowe, przedszkole i inne urządzenia socjalne.

Przez długi czas nasza organizacja związkowa nie rozumiała, że przede wszystkim od jej aktywności zależy, aby potrzeby załogi były w ramach istniejących możliwości dobrze i sprawnie zaspokajane. Jaki był powód takiego stanu rzeczy, że na robotniczej Woli — pod okiem zarządu okręgu, zarządu głównego naszego związku, WRZZ i CRZZ — zakład nasz zarówno w dziedzinie produkcyjnej jak i w bytowo-kulturalnej miał poważne niedomagania. Myślę, że dla każdej wyższej instancji związkowej powinno to być sygnałem alarmującym, jeśli załoga jakiegoś zakładu nie wypracowała funduszu zakładowego, jeśli poważny procent członków związku jest poza związkiem, jeśli w 1952 roku wykorzystano fundusz na BHP w 50%, a w 1953 r. w 76%, jeżeli w 1953 roku nie wykorzystano około 20 000 zł z funduszu zapomogowego i jeżeli tylko około 3% robotników wyjechało na wczasy. Zatrzymam się tylko na tych kilku cyfrach, które były przecież znane wyższym instancjom związkowym, bądź to z naszych sprawozdań bądź z lustracji instruktorów odwiedzających nasz zakład. Dlaczego przy tak poważnych niedociągnięciach nie podjęto w ciągu kilku lat odpowiednich organizacyjnych kroków?

że stara się o zaspokojenie ich potrzeb i usunięcie ich bolączek.

Musimy zmienić styl pracy związkowej. Musimy wykorzystywać wszystkie możliwości, które z każdym rokiem stają się większe, aby ludzie pracy rzeczywiście odczuwali pomoc organizacji związkowej w polepszaniu warunków ich pracy i bytu. Aby w organizacji związkowej widzieli reprezentanta swoich interesów przez nich wybranego, im służącego i przez nich kontrolowanego, reprezentanta, którego darzą pełnym zaufaniem i przy którego pomocy realizują doniesłe zadania, postawione przed związkami zawodowymi przez II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

Mam niedużo jeszcze doświadczenia w pracy społecznej; nie byłem jeszcze związkowo przeszkolony, ale ten okres, w którym codziennie spotykam się ze sprawami załogi i zakładu, uczy mnie, że należyte zorganizowanie pracy rady zakładowej decyduje o tym, w jakiej mierze zdolni jesteśmy opanować wszystkie dziedziny działalności. Właśnie jedną ze słabszych stron naszej pracy związkowej jest brak jej organizacji. Jeszcze obecnie nie ma u nas kolektywnej pracy, nie pracują komisje przy radach oddziałowych i przy radzie zakładowej: w wielu grupach nie wybrano delegatów socjalno-ubezpieczeniowych, a tam gdzie ich wybrano — również niewiele robią. Czy nie jest za ten stan rzeczy przede wszystkim odpowiedzialny przewodniczący rady zakładowej? Niewątpliwie tak.

Robotnicy w zakładzie mówią, że jak nie ma Nawotczyńskiego — to nie ma rady zakładowej. A mnie dość często nie ma, bo jestem na konferencjach, naradach, w okręgu, w komitecie. Zdawało mi się, że to jest nieodpowiedzialne i że dobrze robię, ale robotnicy to krytykują. Słabo była u nas postawiona praca ekip łączności. Zostaliśmy słusznie skrytykowani, więc temu zagadnieniu zacząłem dużo poświęcać uwagi. A robotnicy mówią: Nawotczyński zabrał się do usprawnienia pracy łączności ze wsią i teraz wszystkie inne sprawy zaniedba. Robotnicy i aktywiści grupowi mają mnóstwo spraw zahaczających o różne przepisy. Z wszystkimi tymi sprawami przychodzą do mnie. Ja nie zawsze mogę na wszystko odpowiedzieć i kieruję ich wówczas do odpowiednich wydziałów administracji, ponieważ komisje rady zakładowej nie pracują i ludzie nie znają drogi do nich. A robotnicy mówią, że Nawotczyński nie umie sprawy wyjaśnić i nie ma po co chodzić do rady zakładowej.

Weźmy inny rodzaj spraw ważnych, które starałem się — według mego przekonania — rozwiązać najwłaściwiej, które odrywają mnie od całości pracy rady zakładowej. W wydziale PR4 nie było wyciągów. Ostrzałnia pracuje na sucho. Jest to bardzo szkodliwe dla zdrowia. Wentylatorów nie zamówiono w porę, wobec tego zają-

łem się tą sprawą i zdobyłem 16 wentylatorów. Nie przydzielono nam drewnianych trepów. I znów wyruszyłem na poszukiwania. Ani robotnicy, ani ktokolwiek nie może mieć do mnie z tego powodu pretensji. Mimo to słyszę, że nie ma mnie w zakładzie. To znaczy, że znów niewłaściwie rozwiązywałem te zagadnienia.

Dzisiaj wiem, że winą moją było, iż nie zorganizowałem kolektywnej pracy rady zakładowej i chciałem wszystko sam robić. Ale dlaczego nikt mi wtedy nie zwrócił uwagi na te błędy i dlaczego nie usłyszałem ani słowa krytyki? Dlaczego nie powiedziano mi czy dobrze, czy źle prowadzę zebrania, posiedzenia prezydium i narady produkcyjne? Wyższe instancje za słabo kontrolują naszą działalność. Zbyt mało nauki otrzymujemy w toku pracy.

Wskazując na konieczność większego zbliżenia pracy wyższych instancji związkowych do zakładowych, nie chcę przez to bynajmniej umniejszyć odpowiedzialności i winy rady zakładowej. Pragnę tylko podkreślić, że pomoc wyższych instancji powinna być szybka i wszechstronna, szczególnie gdy idzie o zakłady pozostające w tyle. Tylko wtedy będziemy mogli szybko nadrobić zaniechania. Uczymy się codziennie na własnych błędach i usprawniamy naszą pracę organizacyjną, ale bez szerokiej pomocy nie potrafimy dość szybko sprostać rosnącym codziennie zadaniom.

Zdaje się, że w wyższych instancjach związkowych nie zawsze istnieje właściwy styl pracy instruktorskiej. Do nas przyjeżdża instruktor zarządu okręgu. W różnych szczegółach korzystamy niewątpliwie z jego obecności w zakładzie. Np. nie mieliśmy żadnych funduszy na propagandę współzawodnictwa pracy. Księgowy mówił, że nie ma funduszy. Zdrowy rozum mówił mi, że to jest niemożliwe, ale przed paragrafami budżetu człowiek ustępuje. Zainteresował się tą sprawą instruktor i dowiódł księgowemu, że jest na ten cel fundusz w wysokości 0,05% funduszu płac. Fakt ten powinien był wpłynąć na instruktora, aby mnie upomnieć, że trzeba zapoznać się bardziej z przepisami. Powinien był mi wskazać źródła, skąd mógłbym czerpać odpowiednie wiadomości. Na przykład dopiero niedawno, gdy się do mnie zwróciła redakcja „Przeglądu Związkowego“ o napisanie tego artykułu, dowiedziałem się czegoś o tym piśmie, a m. in. że jest tam również szeroki dział ustawodawstwa społecznego. Nie ma chyba przewodniczącego rady zakładowej, którego by te sprawy nie interesowały i który nie zapoznałby się chętnie z tymi sprawami, aby mu robotnicy nie musieli wytykać że nie potrafi wyjaśnić i załatwić ich żywotnych spraw.

Albo weźmy narady produkcyjne. Z okręgu zazwyczaj przyjeżdżają towarzysze na dziesięć minut przed rozpoczęciem zebrania. A przecież obecność przedstawiciela okręgu jest bardzo potrzebna do przygotowania narady. W pracy wyższych instancji brak jeszcze wciąż tego praktycznego instruktora, który uczy i który jest ściśle związany z potrzebami zakładu.

Sprawozdanie zarządu Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, złożone na tegorocznej konferencji sprawozdawczo-wyborczej — to jaskrawy dowód złej pracy. Kasa nasza powstała w 1949 roku. Do obecnej chwili nie odbyło się jeszcze walne zebranie, chociaż odszedł przewodniczący, sekretarz i inni członkowie zarządu kasy. Tylko skarbnik trwa na swoim stanowisku. W roku 1952 odbyło się tylko jedno posiedzenie zarządu kasy. Pożyczki, zapo-

mogi są przydzielane przez prezydium zarządu kasy. Komisja rewizyjna nie działa, a PKO przeprowadziła ostatnią kontrolę jeszcze w 1951 r. Nic dziwnego, że wzrost liczby członków kasy jest słaby. Należy do niej około 25% załogi. I mamy takie fakty, jak niewykorzystanie około 20 000 zł funduszu zapomogowego.

Rzeczy takie byłyby niemożliwe, gdyby zarząd okręgu był bliżej terenu, gdyby zwracał szczególną uwagę na słabsze zakłady. Kładłem dotychczas tak duży nacisk na sprawę pomocy wyższych instancji, na ich zbliżenie do zakładu, ponieważ brakuje jej w pracy i chciałbym przyczynić się do tego, aby III Kongres Związków Zawodowych postawił to zagadnienie jako jeden z głównych postulatów.

Jeżeli w zakładzie naszym mógł zaistnieć stan, że nie dostrzegaliśmy, iż robotnicy chodzili w podartych i mokrych ubraniach oraz nie nadających się do użytku drewniakach, to jest to niewątpliwie winą rady zakładowej. Skąd to się bierze, że członkowie rady zakładowej, którym towarzysze powierzyli swoje sprawy, nie wykazują codziennej troski o potrzeby swych współtowarzyszy? Odpowiem na to pytanie za siebie. Fakt ten bierze się stąd, że niedostatecznie żyłem sprawami robotników, że brak mi było odpowiedniej postawy wobec dyrekcji, nie zabiegałem, aby fundusze na cele ochronne pracy były wykorzystane, ale najważniejszym powodem jest to, że uganiałem się za wielkimi sprawami, uważając codzienne sprawy robotników za mało ważne.

Przez długi czas rada zakładowa uważała, że komórka BHP przy dyrekcji jej nie obchodzi, a z drugiej strony nie uczyniła nic, aby dopomóc zakładowemu społeczeństwu inspektorowi pracy przy uaktywnieniu inspektorów oddziałowych. Mimo dużych wysiłków zakładowego inspektora, robotnicy i kierownicy niektórych działów nie przestrzegali zarządzeń. Powodowało to nieszczęśliwe wypadki. Zakładowy inspektor pracy skarżył się na zebraniu sprawozdawczo-wyborczym, że zwracał się kilkakrotnie do przewodniczącego rady zakładowej, aby zwołał posiedzenie rady zakładowej z oddziałowymi inspektorami pracy dla ustalenia współpracy, nie mógł jednak doprosić się tego.

Obecnie wyciągnęliśmy z faktu niczym nieuzasadnionej wypadkowości naukę, że można jej tylko wówczas zapobiec, jeśli aktyw społeczny inspekcji pracy rozumie swoje zadania, jeżeli czuwa nad zdrowiem swych współtowarzyszy. Ponadto zaczynamy dbać o to, aby fundusze na BHP były w 100% wykorzystane i to w sposób racjonalny i gospodarski.

Gdy mówię o wykorzystaniu funduszy, chciałbym przy tej sposobności poruszyć bardzo istotne zagadnienie. Krytykuje się nas i słusznie, że nie wykorzystujemy funduszy przeznaczonych na poprawę warunków bytowych robotników. Ale czy to tylko nasza wina? Jest już kwiecień, a my nie wiemy jeszcze jakimi funduszami na akcję socjalną dysponuje nasz zakład. Później zaczyna się gonitwa, aby tylko te sumy w jakiś sposób wydać i często użytkujemy je nieracjonalnie, albo w ogóle ich nie rozchodujemy. Sprawa ta powinna również znaleźć swoje odbicie na III Kongresie. Tu mają wyższe instancje związkowe szerokie pole do działania, aby ministerstwa jeszcze przed nowym rokiem zawiadamiały zakłady, jak ich plany finansowe akcji socjalnej zostały uwzględnione. Dotychczas udział nasz w planowaniu akcji socjalnej, jak i później przy wydatkowa-

niu sum przeznaczonych na ten cel, jest jeszcze słaby. Jestem przekonany, że gdy aktyw socjalny w komisjach przy radzie zakładowej i radach oddziałowych przekona się, że może mieć wpływ na planowanie i wydatkowanie sum na akcję socjalną, to wtedy wzmoże się jego działalność i będzie coraz więcej obejmowała inne dziedziny pracy, jak polepszenie kontroli nad wypłatami zasiłków, odwiedzanie chorych, wysyłanie robotników na leczenie i na wczasy.

Mamy już dowody, że po IX Plenum aktyw społecznej inspekcji pracy zajął się zabezpieczeniem pomieszczeń i hal przed zimą. Dzięki interwencji rady zakładowej, przy współudziale społecznej inspekcji pracy, założono centralne ogrzewanie w kontroli technicznej narzędziowni, ustawiono piece we wzorcowni, doprowadzono ciepłą wodę do umywalni i założono wentylację w hali w dziale PRS.

Pierwszy raz nastąpił w naszym zakładzie w I kwartale rozdział mieszkań przy ścisłym współudziale komisji bytowo-mieszkaniowej. Poprzednio dyrekcja lekceważyła opinię rady zakładowej, a robotnicy mówili o niesprawiedliwym i kumoterskim przydziale mieszkań. Obecny rozdział podany przez komisję do wiadomości załogi zmienił poważnie jej ustosunkowanie się do przydziału mieszkań.

Obecnie dopiero rozumiemy coraz lepiej ile w zakładzie może zdziałać dobrze pracująca organizacja związkowa.

Mamy dobrą załogę. Załogę, która wyrosła w walce o wykonywanie zadań produkcyjnych. W tej walce wyrosła nasza młodzież, która opanowała zawód, prześcignęła nawet starszych mimo że niektórzy starzy majstrowie chowali swoje umiejętności pod fartuchem.

Ta młodzież — ze swoim entuzjazmem, swoimi zawodowymi zdolnościami i głodem wiedzy — dobrze pokierowana stanie się siłą, która podźwignie zakład, aby w pełni stał się godnym imienia naszego bohatera narodowego: generała Świerczewskiego.

Fakt, że potrafiliśmy dostrzec nasze błędy, że coraz szerzej opieramy się na szerszym aktywie, pozwolił nam poprowadzić obecnie pracę związkową kolektywnie i planowo. Mamy obecnie poważne zadania produkcyjne do wykonania, aby w tym roku zapewnić naszej załodze fundusz zakładowy. Zapewnić fundusz zakładowy — to znaczy poprawić pracę we wszystkich dziedzinach. Mamy przestoje, niewykonywanie planów, braki w zaopatrzeniu. Wielu robotników pracuje na dzień, a maszyny nie są wykorzystywane. Przygotujemy się do bitwy o produkcję w naszym zakładzie i niewątpliwie ją wygramy. Czynimy obecnie wszystko, aby usprawnić naszą organizację związkową i poprzez nią blisko powiązać się z załogą, z każdym poszczególnym robotnikiem. Walczymy o aktywność rad oddziałowych, komisji, a szczególnie grup związkowych i zwyciężymy w tej walce, ponieważ zrozumieliśmy, że musimy pójść jako zwarty kolektyw.

JERZY LENERT
Przewodniczący ORZZ
w Stalinogrodzie

O podniesienie poziomu akcji łączności ze wsią

UCHWAŁY IX Plenum KC PZPR i XII Plenum CRZZ stawiają przed związkami zawodowymi, jako powszechną organizacją mas pracujących, nowe i poważne zadania w zakresie stałego pogłębiania więzi między chłopstwem pracującym, a robotnikami naszych zakładów przemysłowych. W obecnym okresie załogi poszczególnych zakładów przemysłowych rozszerzają formy pomocy udzielanej spółdzielniom produkcyjnym, PGR-om, POM-om i gospodarce indywidualnej, aby tą drogą przyczynić się do szybszego rozwoju naszego rolnictwa.

Związki zawodowe województwa stalinogrodzkiego na przestrzeni ubiegłych lat zdobyły już pewien dorobek w pracy nad umacnianiem sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Jednakże analiza dotychczasowej pracy związkowej na tym odcinku wskazuje istnienie bardzo poważnych braków, nad usunięciem których musimy obecnie usilnie pracować. Zadania nasze w kwestii umocnienia sojuszu robotniczo - chłopskiego traktowaliśmy w sposób bardzo wązły. Dotychczasowa nasza praca polegała wyłącznie na wyjazdach ekip łączności miasta ze wsią, zaś działalność tych ekip ograniczała się prawie wyłącznie do występów artystycznych. Z poszczególnych zakładów pracy nie wyjeżdżały tak niejednokrotnie potrzebne dla okazania rzeczywistej pomocy chłopom ekipy służby zdrowia, remontowe, czy sportowe.

Jest oczywiście szereg zakładów, które mogą wykażać się w tym zakresie poważnym dorobkiem. Załogi tych zakładów zdobyły sobie autorytet i zaufanie ludności wsi pozostających pod ich opieką. Do zakładów takich należą huty im. B. Bieruta, „Batory“, „Florian“, Zakłady Przemysłu Welnianego Nr 8 w Częstochowie, Kaletniańskie Zakłady Papiernicze, kopalnia „Czeladź“ i inne.

IX Plenum KC PZPR oraz wytyczne XII Plenum CRZZ wysunęły konieczność podniesienia na wyższy poziom polityczny i organizacyjny całej akcji łączności ze wsią, stawiając między innymi przed poszczególnymi związkami zawodowymi zadanie usprawnienia dotychczasowego stylu pracy ekip i rozszerzenia zasięgu ich działalności również i na wsie nieuspołdzielone.

II Zjazd partii wskazał na konieczność obejmowania szefostwa, tj. całokształtu opieki społecznej, politycznej i gospodarczej ze strony poszczególnych zakładów przemysłowych nad PGR-ami, POM-ami, spółdzielniami produkcyjnymi, gminami i gromadami.

Na terenie naszego kraju cały szereg zakładów przemysłowych przystąpił do podejmowania szefostwa nad wsiami. Również i na terenie województwa stalinogrodzkiego zakłady przemysłowe oraz instytucje rozszerzyły w ten sposób zakres swej pomocy dla wsi. Między innymi poszczególne okręgi jak: Związek Zawodowy Nauczycielstwa oraz Związek Zawodowy Kolarzy przystąpiły w ramach szefostwa do wzmożonej akcji na wsi,

przy czym nauczycielstwo dwunastu szkół średnich miasta Bielsko-Biała objęło opiekę nad szkołami podstawowymi powiatu bielsko-bialskiego, a kolejarze stalino-grodzcy nad gromadami powiatu kłobuckiego.

Ta nowa, rozszerzona akcja łączności miasta ze wsią wymagała jednak ujednoliconego kierownictwa i ujęcia jej w ramy planowego ruchu pomocy chłopom.

Dlatego też stalinogrodzka Okręgowa Rada Związków Zawodowych opracowała plan podejmowania szefostwa przez wszystkie większe zakłady przemysłowe nad PGR-ami, POM-ami, spółdzielniami produkcyjnymi oraz indywidualną gospodarką chłopską całego województwa. Plan ten oraz wytyczne zostały przeniesione do poszczególnych branż na wojewódzkiej nara-dzie aktywu związkowego, poświęconej zagadnieniu obejmowania szefostwa przez załogi zakładów przemysłowych. Na zarządy okręgowe i rady zakładowe nałożono obowiązek, aby w porozumieniu z podstawowymi organizacjami partyjnymi — po dokładnym rozeznaniu terenu — opracowały długofalowy plan działania, dostosowany do warunków i potrzeb danej wsi oraz specyfiki poszczególnych zakładów pracy. Ważna jest sprawa opracowywania tych planów wspólnie z gromadzkimi radami rolnymi, przy jednoczesnym wzajemnym przeanalizowaniu zakresu form pomocy i opieki jakiej jest w stanie udzielić zakład w ramach pełnionego szefostwa.

Poważną rolę w opracowaniu tego planu pracy odgrywają poszczególne komisje strukturalne. Aktyw kulturalno - oświatowy, nie ograniczając się — jak dotychczas — tylko do organizowania występów artystycznych, ustala plan działania szeroko zakrojonej akcji masowo-politycznej, tak aby stworzyć warunki dla wyrośnięcia aktywistów wiejskich mogących samodzielnie prowadzić akcję kulturalną na terenie wsi. Członkowie komisji współzawodnictwa opracowują formy upowszechniania współzawodnictwa oraz racjonalizatorstwa w rolnictwie. Podobnie i dla innych komisji istnieją na wsi szerokie możliwości działania.

Każdy robotnik zakładu przemysłowego widzieć powinien swój konkretny udział w rozwijaniu sojuszu robotniczo-chłopskiego. Udział ten zaczyna się już w codziennej realizacji swoich zadań produkcyjnych. Dlatego też np. górnicy muszą systematycznie podnosić wydobywanie węgla, hutnicy winni dawać jak najwięcej stali dla przemysłu maszynowego, a szczególnie dla budowy maszyn rolniczych, chemicy muszą zwiększyć

wydajność nawozów sztucznych, pracownicy handlowi usprawnić sieć handlową, a w szczególności podnosić systematycznie świadomość polityczną pracowników handlu w PZGS i GS-ach.

Wszystkie doświadczenia w pracy zawodowej załogi poszczególnych zakładów pracy winny przenosić na teren wiejski.

Za systematyczną realizację planów szefostwa, sprawowanego przez załogi zakładów przemysłowych, odpowiedzialne są zarządy okręgowe poszczególnych związków.

Nad całością prac na terenie województwa czuwa Okręgowa Rada Związków Zawodowych, przy której powołano wojewódzką komisję koordynującą akcję szefostw zakładów przemysłowych nad rolnictwem. W skład tej komisji weszli przedstawiciele poszczególnych instytucji wojewódzkich związanych ze wsią.

W dotychczasowej realizacji uchwał narady wojewódzkiej aktywu związkowego na czoło wysunęły się: Okręg Kolejarzy, Metalowców, Budownictwa, Chemiczków, Odzieżowo-Skórzanych. Najlepsze jednak sukcesy posiadają dotychczas kolejarze, którzy najściślej powiązali się z chłopami, prowadząc na wsi ożywioną pracę polityczną. Dowodem tego może być fakt, że nie tylko kolejarze przychodzą z pomocą chłopom, ale też i chłopci odwiedzają się w miarę możliwości kolejarzom. Tak na przykład w okresie tegorocznych mrozów i śnieżyc chłopci ze spółdzielni produkcyjnej w Brodnicy samorzutnie przyszli z pomocą kolejarzom przy odśnieżaniu ważnego węzła kolejowego w Kluczborku.

Okręgi te — jak i szereg innych — w pełni zdają sobie sprawę z ważności zagadnienia sojuszu robotniczo-chłopskiego. Istnieje jednak jeszcze sporo okręgów, które nie dotarły do zakładów pracy, nie opracowały planów w zakresie szefostwa.

Ogólnie należy stwierdzić, że rozplanowanie ruchu łączności miasta ze wsią zapobiegło chaosowi w obejmowaniu przez zakłady pracy szefostkiej opieki w skali całego województwa i dało już na ogół niezłe wyniki.

Przed wszystkimi instancjami związkowymi stoją odpowiedzialne i konkretne zadania na tym tak niezmierzonym odcinku naszej pracy i walki.

Wykonując te zadania związki zawodowe staną się jeszcze lepszym pomocnikiem naszej partii w uporczywym walce o wzrost produkcji rolnej, rozwój spółdzielczości produkcyjnej, o zapewnienie najlepszych warunków dobrobytu dla wszystkich ludzi pracy.

ZYGMUNT PIWOWOZ

Przewodniczący Zarządu Okr.
Zw. Zaw. Prac. Roln. i Leśn.

Współpraca zarządu okręgowego z terenem

ZWIĄZEK nasz skupia w swoich szeregach załogi państwowych gospodarstw rolnych, państwowych ośrodków maszynowych, technicznej obsługi rolnictwa, lasów państwowych, wodnomelioracji i różnych innych zakładów obsługujących rolnictwo. Jest to jeden z największych związków branżowych w naszym kraju co do ilości zakładowych i oddziałowych organizacji związkowych. Działalność jego jednostek organizacyjnych przebiega w spe-

cyficznych warunkach terenowych, zdarza się bowiem często, że rady oddziałowe podległe jednej radzie zakładowej rejonu lasów państwowych rozmieszczone są w 2 — 3 powiatach a w PGR rolna rada zakładowa posiada swoje rady oddziałowe w 15—20 gospodarstwach.

W tych warunkach zagadnienie ścisłego powiązania instancji okręgowych z ogniwami terenowymi jak również samo powiązanie rady zakładowej z radami od-

działowymi i grupami jest w naszej pracy kwestią zasadniczą.

Trzeba jednak podkreślić, że poziom uświadczenia politycznego naszych organizacji zakładowych poważnie wzrósł i że wymagania ich wobec pracy instancji nadrzędnych są coraz większe.

Oto charakterystyczny głos w dyskusji z ostatniej kampanii sprawozdawczo-wyborczej:

„Chcemy — mówi delegat na konferencji zakładowej w Zespole PGR — Lubiechów — ażeby przewodniczący rady zakładowej przyjeżdżał na gospodarstwo nie tylko wtedy, kiedy jest meldunek o kradzieży lub pożarze i żeby cała jego bytność na gospodarstwie nie ograniczała się do sprawy tego wypadku. Chcemy, by przewodniczący rady zakładowej przyjeżdżał do nas przynajmniej na jeden cały dzień, żeby znalazł czas na zapoznanie się z naszymi warunkami pracy i podzielił się doświadczeniem, oraz dał nam wytyczne dla naszej pracy“.

Takie głosy domagające się konkretnej pomocy i systematycznego docierania do niższych instancji słyszy się coraz częściej.

Tak samo przyjazd instruktora zarządu okręgowego do rady zakładowej nie może być przypadkowy, nie może być wypadem strażackim ograniczającym się do stwierdzenia faktów. Często instruktor okręgu mający przydzielony pod opiekę powiat, (a powiat — to od 5 do 10 rad zakładowych i kilkadziesiąt rad oddziałowych), jako opiekun rad zakładowych starał się w ciągu tygodnia wszędzie zawitać aby... móc odnotować swoją bytność. Nic też dziwnego, że takie błyskawiczne delegacje nie mogły zadowolić terenu.

Zarząd okręgowy słusznie pragnie powiązać się ze wszystkimi 170 radami zakładowymi. Chodzi przecież o to, żeby zapoznać się z nimi na miejscu ich pracy, zbliżyć je do okręgu przez bezpośredni udział przedstawiciela okręgu w miejscu ich działania. Lecz ta pogoda za ilością, chęć obsłużenia jak największej ilości rad za jednym zamachem — nie mogła być dalej tolerowana, należało przejść do planowej i systematycznej pomocy dla rad zakładowych, posiadać dokładniejsze rozeznanie ich potrzeb, by móc lepiej pomagać im w pracy.

Działalność w tym kierunku zaczęliśmy w naszym okręgu od podniesienia poziomu ideologicznego i politycznego aparatu instruktorskiego, wprowadzając w każdy poniedziałek od godziny 8 do 16 szkolenie ideologiczne i zawodowe. Prowadzimy wymianę doświadczeń i dbamy o zaznajomienie wszystkich instruktorów z bieżącymi zagadnieniami, aby nie zasklepiali się wyłącznie w sprawach swojego referatu.

Mimo że poziom ideologiczny i polityczny instruktorów znacznie wzrósł, jednakże nie wszyscy i nie zawsze przenoszą zdobyte wiadomości do rad zakładowych. Mamy jeszcze wypadki lustracji, podczas których — zamiast konkretnego instruktora i okazywania praktycznej pomocy ogniowom związkowym — instruktor ogranicza się do mechanicznego, biurokratycznego rejestrowania faktów.

Przyczyną tych braków w pracy instruktorów było to, że instruktor nie dysponował dostatecznym czasem, który by mu pozwolił na rozwinięcie głębszej pracy na terenie zakładu.

W wyniku analizy dotychczasowych form łączności z terenem zarząd nasz ustalił minimalny czas lustracji jednej rady zakładowej na pięć do siedmiu dni. Zda-

jemy sobie sprawę, że spowoduje to wielkie zaległości w obsłudze większości zakładów naszego okręgu w ciągu kwartału a nawet półrocza, lecz jesteśmy zdania, że lepiej skrócić ilość wyjazdów do 1/6 i zwiększyć o tyleż czas pobytu w jednym zakładzie. W związku z tym będziemy się koncentrować na najsłabszych radach zakładowych w terenie, które najbardziej tej pomocy potrzebują.

Instruktor po tygodniowym pobycie w terenie przez cały następny tydzień już nie wyjeżdża, gdyż musi mieć czas na załatwienie spraw i wniosków z terenu oraz spraw swojego referatu tudzież dla pracy nad sobą jak szkolenie, udział w życiu kulturalnym itp.

Poza wytycznymi pracy, które instruktor otrzymuje każdorazowo od okręgu przy wyjeździe, ma on obowiązek skupienia swej uwagi na zagadnieniach, których szczególną wagę stwierdzi na miejscu w lustrowanym zakładzie pracy. W ten sposób dajemy delegowanemu możliwość rozwinięcia samodzielnej inicjatywy.

Poważną część pracy związkowej opieramy na aktywie społecznym. Dotychczas jednakże aktyw ten był wykorzystany jedynie w pracach doraźnych i kampanijnych. Z aktywem społecznym prowadzimy także stałą pracę instrukcyjno-wychowawczą; dzięki niej zarząd okręgowy stworzył sobie rezerwę pomocniczą i kadrową spośród społecznego aktywu.

Związek Zawodowy Pracowników Rolnych i Leśnych idzie na III Kongres Związków Zawodowych z niewątpliwym dorobkiem organizacyjnym i ideologicznym, ale te nasze osiągnięcia nie mogą przesłonić nam braków, które mamy jeszcze do przezwyciężenia, przy czym oczekujemy też pomocy ze strony władz centralnych.

Mówimy o planowej i systematycznej pracy, o dłuższym przebywaniu w zakładzie pracy. To wszystko jest konieczne i słuszne, lecz ta planowość i systematyczność bywa często zakłócana przez akcje doraźne. Cała praca w takim okresie prowadzona jest „po strażacku“. Powstaje atmosfera nerwowej krzątaniny, polegającej na ciągłych naradach, odprawach i konferencjach organizowanych przez najrozmaitsze instancje w województwie i powiecie, a aktyw każdej instytucji związkowej musi zawsze i wszędzie być obecny. Następnie zaczyna się kolejna sprawozdawczość, meldunki, informacje i analizy, a to wszystko odbywa się kosztem czasu przeznaczonego na przebywanie w zakładzie pracy. W tych warunkach niewiele czasu pozostaje na bezpośrednie rozmowy z ludźmi, wnikanie w ich codzienne potrzeby i trudności, oraz załatwianie ich spraw.

Do niedawna związek nasz zaliczany był do rzędu mniej „ważnych“. Obecnie sytuacja się zmieniła na naszą korzyść; znaleźliśmy się w centrum uwagi nadrzędnych instancji związkowych i mamy nadzieję, że wynikiem tego będzie okazanie nam konkretnej pomocy.

Wierzmy, że pod kierownictwem naszej partii dokonamy zasadniczego przełomu w naszej pracy związkowej. Mamy bowiem ludzi umiejących ofiarnie pracować, i zdajemy sobie sprawę, że pełnimy zaszczytną służbę na wysuniętym posterunku walki o przyspieszenie wzrostu stopy życiowej ludzi pracy.

Nasze władze związkowe powinny wykazać więcej serca i troski o kadrę związkową. Dotychczasowe metody i formy pracy związkowej już nie odpowiadają rosnącemu potrzebom rzesz związkowych i nie wystarczą dla sprostania zadaniom postawionym przez II Zjazd PZPR.

ROMAN GEISLER
Sekretarz CRZZ

Nasze zadania w dziedzinie ochrony pracy

STOSUNEK państwa ludowego do zagadnień ochrony pracy wywodzi się z naczelnej zasady ustroju socjalistycznego — podporządkowania produkcji zaspokajaniu potrzeb człowieka pracy. Walka państwa ludowego o rozwój produkcji wiąże się ściśle z troską o zapewnienie pracującym najlepszych warunków zdrowotnych i pełnego bezpieczeństwa pracy. Kierując się tą zasadą partia nasza i rząd ludowy od pierwszych dni po wyzwoleniu przywiązuje wielką wagę do likwidacji zaniedbań w urządzeniach bezpieczeństwa i higieny pracy, w fabrykach odziedziczonych po kapitalistach i do zapewnienia w nowych obiektach przemysłowych warunków pracy w pełni bezpiecznej. W realizacji tej polityki władzy ludowej niezwykle doniosła rola przypada związkom zawodowym.

I

II Kongres Związków Zawodowych w 1949 r. wskazał związkom konkretne zadania w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W latach po tym Kongresie działalność związków w tej dziedzinie znacznie rozszerzyła się i pogłębiła.

W dziedzinie ustawodawstwa ochrony pracy związki zawodowe wykazały dużą inicjatywę i brały czynny udział w przygotowywaniu szeregu doniosłych aktów prawnych dotyczących skrócenia czasu pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach, ochrony pracy kobiet i młodocianych, powołania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Urzędu Dozoru Technicznego, jak również regulujących na licznych odcinkach zagadnienia techniki bezpieczeństwa pracy i higieny przemysłowej. Szczególnie doniosłe znaczenie dla działalności związków zawodowych posiadała i posiada nadal ustawa o społecznej inspekcji pracy. Przez powierzenie klasie robotniczej kontroli w dziedzinie ochrony pracy, ustawa dała możliwość załogom bezpośredniego wpływania na usuwanie usterek i braków w tym zakresie. Świadczą o tym między innymi liczby wydawanych uwag i zaleceń przez liczący około 200 000 osób aktyw społecznej inspekcji pracy oraz poważny procent realizacji tych zaleceń przez administrację gospodarczą. Np. w 1952 roku na 201 392 wydanych uwag i zaleceń zrealizowanych zostało 79%, a w ubiegłym roku na 193 632 — 77%.

Doniosłe znaczenie dla walki z wypadkami przy pracy i zachorowalnością zawodową posiada wydana w sierpniu 1953 roku uchwała Prezydium Rządu w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stworzyła ona warunki i podstawy organizacyjne do skoordynowanej działalności w tym zakresie administracji gospodarczej i instytucji państwowych wspólnie ze związkami zawodowymi.

Związki zawodowe w okresie międzykongresowym aktywnie współdziałały z administracją gospodarczą przy planowaniu nakładów finansowych na poprawę stanu BHP w zakładach pracy. Oto wskaźnik wzrostu

sum wydatkowanych przez nasze państwo ludowe na poprawę warunków pracy. Przyjmując nakłady na BHP w 1951 roku za 100 otrzymujemy w 1952 r. — 148,6, w 1953 r. — 215, a w 1954 r. — 280,9.

W dążeniu do uświadomienia załóg robotniczych w zakresie problematyki ochrony pracy związki zawodowe zainicjowały organizowanie gabinetów i kąpoków ochrony pracy, których liczba w 1953 roku wynosiła 126 czynnych i 81 w budowie. W okresie dwóch lat przeszkolono w tych gabinetach i kąpokach 294 119 osób. Zakłady pracy, posiadające te placówki szkoleniowe, notują szczególnie poważny spadek wypadkowości; np. w Zakładach im. Stalina w Poznaniu o około 40%, w Stoczni Gdańskiej — 32%, w Warszawskich Zakładach Przemysłu Spirytusowego — 49%. Wskaźnik wypadkowości dla całości naszej socjalistycznej gospodarki obniżył się w przeciągu ostatnich czterech lat o 30%. Jest to tym bardziej godne podkreślenia, że w przeciągu tych lat następował corocznie bardzo poważny wzrost zatrudnienia. W celu przyjęcia z pomocą społecznemu aktywowi ochrony pracy w pogłębianiu wiadomości z techniki BHP związki zawodowe stworzyły sieć zakładowych biblioteczek ochrony pracy przy radach zakładowych w liczbie 2 408 (w 1953 r.) o łącznym księgozbiorze 183 189 pozycji. Ponadto społeczni inspektorzy pracy otrzymali materiał instrukcyjny w postaci miesięcznika „Przyjaciół przy pracy“, którego łączny nakład w roku ubiegłym wyniósł 760 901 egzemplarzy.

W wyniku rozpisania w 1953 roku 18 konkursów racjonalizatorskich z dziedziny BHP, w których udział wzięło 7 284 racjonalizatorów, związki zawodowe przyczyniły się do wprowadzenia szeregu usprawnień w stosowaniu bezpiecznych metod pracy. Niemały wpływ na poprawę stanu BHP w zakładach miało również prowadzone rokrocznie przez związki zawodowe współzawodnictwo w dziedzinie ochrony pracy i zdrowia, w którym brało udział w 1951 roku 487 zakładów pracy, w 1953 roku — 4 761, a w 1953 roku — 16 699, w tym nagrodzonych i wyróżnionych — 209 zakładów.

We wszystkich wymienionych — jak i innych — dziedzinach ochrony pracy związki zawodowe współdziałały z zainteresowanymi instytucjami, zwłaszcza zaś z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, który naukowo bada rozliczne zagadnienia z dziedziny ochrony pracy.

II

Podane tu w wielkim skrócie osiągnięcia związków zawodowych opierające się na przebogaty doświadczeniach i wzorach Związku Radzieckiego, nie obrazują, rzecz prosta, całokształtu działalności związkowej na odcinku ochrony pracy w okresie międzykongresowym.

Jednakże osiągnięcia te nie mogą przesłaniać braków i niedociągnięć, które ciągle jeszcze występują na wielu odcinkach. Dokonany dotychczas postęp w dziedzinie ochrony pracy, nie odpowiada jeszcze tym możliwościom, jakie stwarza ustrój socjalistyczny.

Jeszcze za mało energii wkładały związki zawodowe w walkę z wypadkowością przy pracy i chorobami zawodowymi. W zbyt małym stopniu analizowały przyczyny powodujące wypadki, które częstokroć tkwią w złej organizacji pracy, w braku nadzoru, w niedostatecznym uświadomieniu robotnika, niekiedy w lekceważącym stosunku administracji do zagadnień BHP. Udział związków zawodowych w planowaniu środków finansowych na BHP był często formalny. Związki wykazywały mało aktywności w kontrolowaniu wydatkowania kredytów na poprawę BHP. Pamiętać trzeba, że są jeszcze zakłady pracy, które wykorzystują kredyty zaledwie w 50—60%, tłumacząc to często „obiektywnymi” przyczynami. Poszczególne instancje związkowe wykazują stanowczo za mało troski o pełne wykorzystanie i należyte wykształcenie tak poważnego liczebnie społecznego aktywu, zatrudnionego w społecznej inspekcji pracy i komisjach ochrony pracy.

III

Praktyka Związku Radzieckiego wykazuje, że warunkiem dobrej pracy społecznych inspektorów pracy jest udzielanie im codziennej pomocy ze strony rad zakładowych i oddziałowych. W ZSRR rady zakładowe i oddziałowe troszczą się, aby społeczni inspektorzy cieszyli się zaufaniem i autorytetem u robotników. Dlatego też w okresie przeprowadzania akcji sprawozdawczo-wyborczych dużą wagę przywiązuje się tam do odpowiedniego doboru kandydatów, do odbywania z nimi rozmów mających na celu wyjaśnianie znaczenia i odpowiedzialności funkcji społecznej inspekcji pracy. W ZSRR duży odsetek społecznych inspektorów pracy pochodzi spośród zakładowego personelu inżynieryjno - technicznego. To samo ma miejsce i w składzie komisji ochrony pracy zarówno zakładowych, jak i oddziałowych, do których wchodzi m. in. główny inżynier, inżynier BHP, główny technolog, główny energetyk, pracownicy biur projektowo - konstrukcyjnych itp. (są oni członkami komisji nie z tytułu pełnionej funkcji, lecz jako społeczny aktyw związkowy).

U nas sprawa ta wygląda nieco odmiennie, chociaż ulega pewnej poprawie: w roku 1952 na ogólną liczbę 177 231 społecznych inspektorów pracy wybrano 7 473 inżynierów i techników. W roku 1953 — na 192 392 społecznych inspektorów wybrano 10 301 pracowników inżynieryjno - technicznych.

Rady zakładowe w Związku Radzieckim przeprowadzają szkolenie społecznych inspektorów pracy, organizują wymianę doświadczeń, dbają o ich aktywne przygotowanie do pracy i podnoszenie kwalifikacji, starają się o rozwój inicjatywy inspektorów, dopilnowują wykonania ich zaleceń przez administrację, popularyzują działalność wyróżniających się inspektorów i nagradzają ich za wyniki w pracy. Rady zakładowe przyznają społecznym inspektorom oraz wyróżniającym się delegatom socjalno-ubezpieczeniowym premie z budżetu ubezpieczeniowego. Niezależnie od tego zarządy głównych związków zawodowych przedstawiają najlepszych społecznych inspektorów pracy do wyróżnienia odznaką przodownika pracy. Należy podkreślić, że w Związku Radzieckim nie wybiera się zakładowych społecznych inspektorów pracy, zwanych tam starszymi społecznymi inspektorami pracy. Natomiast rada zakładowa, po ukształtowaniu się, wyznacza spośród swoich członków jednego, który ma opiekować się zagadnieniami ochro-

ny pracy w zakładzie. Przedstawiciel ten automatycznie zostaje przewodniczącym zakładowej komisji ochrony pracy i starszym społecznym inspektorem pracy zakładu.

Dodać należy, że rada zakładowa decyduje o tym, czy członek jej pełniący funkcję starszego inspektora ma być zwolniony od prac zawodowych. W kopalniach węgla, zatrudniających ponad 1000 pracowników wszyscy starsi społeczni inspektorzy na mocy uchwały WCSPS są zwolnieni od pracy zawodowej. Wszystko to ma na celu zmobilizowanie i uaktywnienie społecznych inspektorów pracy oraz podniesienie ich autorytetu wśród załogi i kierownictwa zakładu pracy.

Stwierdzić należy, że niestety u nas zarówno rady zakładowe, jak i instancje związkowe w nieznacznym tylko stopniu starają się przychodzić z pomocą niejednokrotnie pełnym entuzjazmu społecznym inspektorom pracy. W roku 1952 przeszkolono 32,1% społecznych inspektorów pracy, a w roku 1953 zaledwie 23%, przy czym poziom szkolenia, zwłaszcza grupowych i oddziałowych społecznych inspektorów pracy w większości nie odpowiadał wymogom. Zakładowi społeczni inspektorzy pozostawiani byli samym sobie. Do rzadkości należą wypadki, że rada zakładowa interesowała się planem pracy społecznych inspektorów pracy i jego realizacją. W tym samym położeniu znajdowały się i komisje ochrony pracy. Niedostateczna też była dotychczas pomoc dla społecznej inspekcji ze strony aparatu państwowej inspekcji pracy, który nie doceniał roli społecznego aktywu ochrony pracy, rozszerzającego zasięg działania kontroli państwowej.

W Związku Radzieckim oparciem dla społecznych inspektorów jest związkowa techniczna inspekcja pracy, posiadająca fachowe kwalifikacje techniczne i działająca na zasadach specjalizacji w danej gałęzi gospodarki. Posiada ona uprawnienia państwowych organów kontroli, wyrażające się w wydawaniu nakazów administracji, pociąganiu do odpowiedzialności za przekroczenia w zakresie BHP, wstrzymywaniu ruchu zakładu w określonych przypadkach itp. Techniczny inspektor pracy sporządza nakazy powizytacyjne w trzech egzemplarzach na miejscu w zakładzie. Jeden z tych egzemplarzy wręcza dyrekcji do wykonania, drugi pozostawia w radzie zakładowej dla kontroli realizacji ze strony starszego społecznego inspektora pracy, a trzeci pozostawia u siebie. Dzięki temu rada zakładowa może tym bardziej czuwać nad pracą społecznej inspekcji pracy i systematycznie śledzić bieg postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Techniczni inspektorzy pracy w ZSRR mają obowiązek udzielania pomocy społecznemu aktywowi przez fachowe porady, wskazówki oraz udział w jego szkoleniu. O ścisłym powiązaniu działalności technicznej inspekcji pracy z zakładową organizacją związkową mówi przyjęta w ZSRR zasada, że techniczny inspektor pracy powinien składać na posiedzeniu rady zakładowej okresowe sprawozdania ze swej działalności w danym zakładzie pracy. Rada zakładowa natomiast, nie podejmując w związku z tym żadnych uchwał, ma obowiązek przekazać uwagi swoje o tej działalności zarządowi głównemu. Tak pomyślana działalność technicznej inspekcji pracy, łączącej w sobie cechę organu państwowego z charakterem społecznym, wpływa konsolidująco na działalność i współpracę administracji gospodarczej

i szerokiego aktywu związkowego na odcinku ochrony pracy.

Już w samym zaraniu tworzenia państwa radzieckiego Lenin wydał dekret o powołaniu państwowej inspekcji pracy. Praktyka wielu lat Związku Radzieckiego wykazała, że jedynie związki zawodowe są w stanie prowadzić i zabezpieczyć prawidłowe działanie inspekcji pracy, posiadając szeroką bazę aktywu społecznego.

Mając na uwadze korzyści, jakie dało w Związku Radzieckim przyjęcie przez związki zawodowe uprawnień i aparatu państwowej inspekcji pracy, wydaje się obecnie rzeczą niecierpiącą zwłoki przeszczerpienie na nasz grunt również i tego doświadczenia.

IV

W myśl postanowień uchwały Prezydium Rządu w roku bieżącym wszczęta została akcja zawierania zakładowych umów zbiorowych. W umowach tych uwzględniających najważniejsze sprawy zakładu produkcyjnego poczesne miejsce zajmuje problematyka ochrony pracy. Wzajemne zobowiązania dyrekcji i rady zakładowej w tym zakresie stwarzają perspektywy wydatnego podniesienia stanu BHP w zakładzie w oparciu o długofalowy plan kompleksowy poprawy warunków ochrony pracy i zdrowia.

Jednakże już na wstępie wprowadzania zakładowych umów zbiorowych zaczyna się zarysowywać niebezpieczeństwo niedoceniania i niezrozumienia przez instancje związkowe, jak i przez administrację gospodarczą roli i wagi zakładowych umów zbiorowych dla poprawy istniejącego stanu BHP w zakładach. Należałoby wziąć pod uwagę jak rozumiane jest to zagadnienie w ZSRR.

W Związku Radzieckim zakładowe umowy zbiorowe stosowane są powszechnie i spełniają doniosłą rolę zarówno w zakresie wykonawstwa planów produkcyjnych przez załogę, jak i w stałym i systematycznym polepszaniu warunków pracy i bytu tej załogi. Postanowienia specjalnej części zakładowej umowy zbiorowej dotyczącej spraw BHP są opracowywane na podstawie długofalowego planu opartego na 5-letnim planie gospodarczym. Jeżeli na przykład plan 5-letni przewiduje rekonstrukcję zakładu pracy — zakładowa umowa zbiorowa zawiera wszystkie elementy ochrony pracy związane z tą przebudową. W postanowieniach ogólnych umowy zakładowej zawarte są jedynie sprawy dotyczące zaopatrzenia w odzież specjalną, stałej konserwacji tej odzieży, instruktarzu robotników w zakresie ochrony pracy itp., a więc zagadnienia, które nie weszły do umowy specjalnej — o podniesieniu stanu ochrony pracy, gdyż nie są objęte ustaloną nomenklaturą.

W wyniku wprowadzenia zakładowych umów zbiorowych, zmienił się sposób planowania środków finanso-

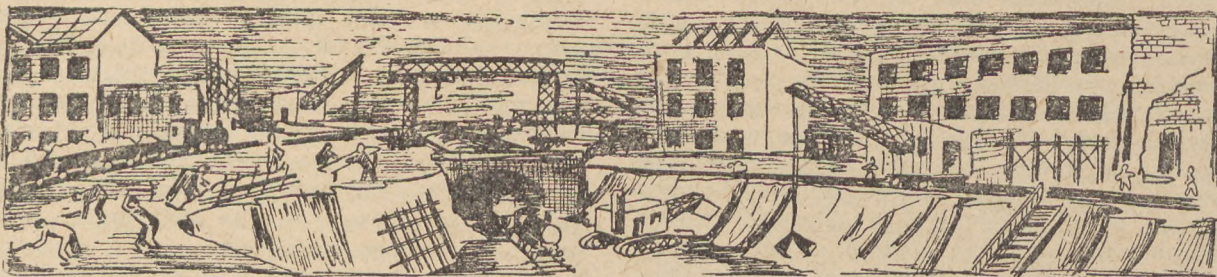
wych na BHP. Planowanie nakładów obecnie wynika z postanowień zakładowej umowy, co brane jest pod uwagę przez resorty w trakcie przyznawania limitów. Oparte na tej podstawie plany nakładów przeanalizowane są przez resort wspólnie z zarządem głównym w celu ustalenia wagi problemów wysuniętych w planie, zestawienia planu całego resortu i zabezpieczenia funduszy na jego realizację. Określone w ten sposób fundusze ministerstwo ustala jako nakłady z podziałem na poszczególne centralne zarządy względnie zakłady pracy, przy czym plan tego podziału omawia się na posiedzeniu prezydium zarządu głównego. Realizację zakładowej umowy zbiorowej i umowy o poprawę stanu ochrony pracy kontrolują komisje ochrony pracy wspólnie z przedstawicielami administracji. Wyniki kontroli spisuje się w formie protokołu, podpisywanego przez głównego inżyniera i przewodniczącego rady zakładowej, przy czym do protokołu dołącza się zestawienie faktycznie wydatkowanych sum sporządzone przez główną księgowość. O niewykonaniu postanowień umowy zawiadamia się technicznego inspektora pracy, zarząd okręgowy i zarząd główny związku. Należy zaznaczyć, że niewykonanie postanowień umowy traktowane jest na równi z niewykonaniem nakazu technicznego inspektora pracy; to znaczy, że winni niewykonania tych postanowień mogą być pociągani do odpowiedzialności.

W końcu wypada nadmienić, że sprawozdania z wykonania umowy podpisywane są przez dyrektora, głównego księgowego i przewodniczącego rady zakładowej i przesyłane są do resortu oraz do zarządu głównego.

*

Wymienione problemy, przedstawione w świetle osiągnięć Związku Radzieckiego, nie wyczerpują rzecz oczywista całej gamy zagadnień, którymi powinny zainteresować się w swej codziennej działalności związki zawodowe. I niewątpliwie III Kongres Związków Zawodowych postawi zagadnienie ochrony pracy na szerszej płaszczyźnie. Wydaje się jednak, że poruszone tu zagadnienia posiadają charakter węzłowy i ich rozwiązanie może mieć wpływ decydujący na zmianę dotychczasowego stylu pracy związków zawodowych na odcinku ochrony pracy, co w sposób mocny i zdecydowany postawił przed nami II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w referacie towarzysza Bolesława Bieruta, który wysunął przed związkami zawodowymi jako szczególnie ważne zadania między innymi:

„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“.



Społeczny inspektor pracy działa w oparciu o plan

AKTYW społecznej inspekcji pracy w naszej rafinerii nafty oparł swą działalność w 1953 r. na rocznym kompleksowym planie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. W ten sposób włączyliśmy się w ogólnokrajowy ruch współzawodnictwa w zakresie ochrony pracy zorganizowany przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

W opracowaniu tego planu wzięli udział wszyscy społeczni inspektorowie pracy, członkowie komisji ochrony pracy i plenum rady zakładowej. W planie przewidzieliśmy 42 prace z różnych dziedzin bezpieczeństwa i higieny pracy, ujętych w siedem zasadniczych zagadnień.

Pierwsze z tych zagadnień — to przewietrzanie naturalne, na co składa się zainstalowanie wiatrowskazu i wykorzystanie w pełni naturalnego przewietrzania pomieszczeń. W zainstalowaniu wiatrowskazu napotkaliśmy na trudności i nie dotrzyaliśmy przewidywanego terminu uruchomienia go w dniu 1 października, ponieważ przyrzędu tego nie mogliśmy nabyć. Drugie zadanie przyszło nam bez trudności; po pouczeniu załogi kiedy i jakie otwory należy wykorzystywać dla dopływu świeżego powietrza — załoga skrupulatnie dbała o przestrzeganie wskazówek społecznych inspektorów pracy.

W zakresie usuwania szkodliwych wyziewów wyłoniły się dwie sprawy: naprawa wentylatorów w laboratorium oraz zakup wentylatorów do gazoliniarni. Wentylatorów tych jednak nie uzyskaliśmy w oznaczonym terminie, ponieważ dostawca nie wykonał zamówienia na czas mimo nasze kilkakrotne interwencje.

W dziedzinie szkolenia i propagandy postanowiliśmy przeprowadzić szkolenie sanitarne II i III stopnia, rozwijać propagandę zagadnień ochrony pracy przy pomocy radiowęzła i rozpowszechniania miesięczników „Przyjacieli Pracy” i „Ochrona Pracy” oraz systematycznie instruować oddziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy.

W początkowym okresie szkolenia, w miesiącach wiosennych, frekwencja na kursie szkoleniowym sięgała 80—90% słuchaczy. W sierpniu jednak, w związku ze zniżkami, frekwencja spadła do 10%, wobec czego przerwaliśmy kurs na trzy miesiące, po czym szkolenie podjęliśmy i doprowadziliśmy do końca przy niesłabnącej frekwencji i żywym zainteresowaniu słuchaczy.

Działalność propagandową prowadziliśmy za pomocą indywidualnych rozmów z pracownikami w różnych specjalnościach. Cała nasza działalność w dziedzinie polepszenia ochrony pracy, uświadamianie i szkolenie przyniosły niewątpliwie dodatni rezultat, czego dowodem jest zmniejszenie wypadkowości w naszym zakładzie o 30%.

Przez radiowęzeł podajemy systematycznie zasady pracy bezpiecznej oraz omawiamy zaszłe wypadki przy pracy, analizując ich przyczyny i wskazując sposoby uniknięcia tych wypadków.

Instruktarz grupowych społecznych inspektorów pracy wymaga dużego wkładu wysiłku, albowiem grupowi inspektorzy są wybierani przez grupy związkowe przeważnie przypadkowo, nie przejawiają należytego zainteresowania warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy i nie potrafią zorganizować swej pracy w oparciu o plan. Trzeba będzie jeszcze sporo czasu i dużo pracy poświęcić instruowaniu inspektorów grupowych i kontrolowaniu ich działalności, zanim osiągniemy warunki do rzeczywistego oparcia społecznej inspekcji pracy na aktywności inspektorów grupowych.

Kolejny dział naszego planu kompleksowego dotyczący przestrzegania stanu sanitarnego, czystości i kultury miejsca pracy ujmował pięć czynności, a mianowicie: uporządkowanie całego zakładu, gruntowne porządkowanie pomieszczeń produkcyjnych raz w tygodniu, remont i pobielenie pomieszczeń administracji, pobielenie pomieszczeń warsztatu mechanicznego i elektrycznego.

Realizacja tych zadań nie napotyka na trudności. Załoga chętnie podjęła odpowiednie zobowiązania, wykonała je w terminie i skrupulatnie przestrzega czystości miejsca pracy.

W celu poprawy technicznych warunków higieny pracy przewidzieliśmy w planie kompleksowym następujące zadania:

wybudowanie szatni i umywalni dla destylarni ropnej, olejowej i rafinacji olejowej,

wykonanie szatni i umywalni w bednarni i szatni w krezolowni,

remont centralnych łazienek, wybudowanie szatni i umywalni w kotłowni centralnej,

zmontowanie ogrzewania pomieszczeń z obrabiarkami w stolarni,

poprawa podłogi w warsztacie mechanicznym, zakup krzeseł i stołów do poczekalni robotniczej,

dopilnowanie rytmicznego wykorzystywania funduszy na BHP,

dopilnowanie opracowania planu przez dyrekcję w zakresie BHP.

Z prac tych nie wykonaliśmy budowy szatni i umywalni dla pracowników destylacji ropnej olejowej i rafinerii olejowej. Inwestycje te rozpoczęto w marcu 1953 r., ale budowa stanęła z powodu braku rąk do pracy, dyrekcja powierzyła tę pracę „Naftobudowie” — która jej nie wykonała z tych samych powodów. Interwencja nasza w Zarządzie Okręgowym Związku Górników w Krośnie rokuje możliwość wybudowania szatni i umywalni w najbliższym czasie. Przy remoncie centralnych łazienek wykonaliśmy dodatkowo dwie wanny i dwa natryski. Na trudności napotykało wykonanie ogrzewania w stolarni z braku rur żeberkowych i ostatecznie zdecydowano zastosowanie rur o dużej powierzchni grzejnej.

Wykorzystywanie funduszy na BHP przebiega po myślnie dzięki planowemu rozłożeniu prac w tym zakresie. Tak samo opracowanie planu BHP na rok 1954

nie sprawiło trudności; przyczyniła się do tego komisja ochrony pracy, która na czas przygotowała wszystkie wnioski co do prac mających być wykonanymi w 1954 roku.

Plan kompleksowy w dziedzinie bezpieczeństwa pracy na rok 1953 przewidywał z kolei wykonanie następujących robót:

- założenie krawężników na podestach destylacji ropnej,

- wykonanie osłon na pompach w krezolowni i stacji wodnej,

- ukończenie drabiny ratunkowej w rektyfikacji benzyny,

- ogrodzenie łapaczki centralnej i łapaczki przy destylacji olejowej,

- wykonanie podestu w centralnej pompowni,

- ogrodzenie zagłębienia przy bednarni,

- przebudowa kanału w laboratorium,

- wykonanie posadzki ksyolitowej,

- naprawa przejścia przy rafinacji olejowej,

- naprawa posadzki betonowej w magazynie blaszankowym.

Wykonanie tych prac nie przyszło łatwo z braku materiałów. Pomysłowość naszej załogi przewyciężyła jednak trudności materiałowe. Tak np. do ogrodzenia niebezpiecznych miejsc użyliśmy starych rur wymontowanych podczas kapitalnego remontu kondensatorów.

W zakresie ochrony zdrowia załogi przewidzieliśmy w planie BHP zadania następujące:

- dopilnowanie badań okresowych,

- odnowienie pomieszczenia ambulatorium,

- dopilnowanie uzupełnienia kartotek w ambulatorium,

- utrzymanie ścisłej współpracy z lekarzem zakładowym w celu analizy chorób zawodowych i absencji,

- dopilnowanie przestrzegania przepisów ochrony zdrowia ze szczególnym uwzględnieniem kobiet i młodocianych,

- kontrola apteczek oddziałowych,

- kontrola wydawania odzieży ochronnej.

Okresowe badanie załogi w naszym zakładzie kuleje na skutek szczupłości personelu lekarskiego. Lekarz zakładowy dojeżdża do naszego zakładu i to nieregularnie, gdyż zatrzymują go często wezwania do pacjentów. Od

października 1953 r. przydzielono do naszego zakładu felczera, co polepszyło obsługę potrzeb załogi.

Lekarz zakładowy uczestniczy w posiedzeniach zakładowej komisji ochrony pracy i komisji socjalno-ubezpieczeniowej, na których analizuje się stan zdrowia załogi.

Administracja przestrzega przepisów ochrony pracy kobiet i młodocianych i w tym zakresie nie mieliśmy żadnych zażaleń.

W czasie cotygodniowej kontroli zakładu i stanowisk roboczych nie stwierdziłem żadnych niewłaściwości w przydziale odzieży ochronnej przewidzianej w umowie zbiorowej. Nie znaczy to jednak, aby przydziały tej odzieży były wystarczające; specjalnie braki w tym względzie odczuwają pracownicy oddziału asfaltowego i budowlanego, cięśle i napelniające cystern.

Praca społecznej inspekcji pracy zajął się o pracę komisji kulturalno - oświatowej, która dba o to, aby gazetka ścienna użyczała dużo miejsca zagadnieniom BHP oraz pomaga w celowym rozmieszczeniu plakatów ostrzegawczych. Dzięki pomocy komisji kulturalno-oświatowej propaganda zagadnień BHP odnosi niewątpliwe sukcesy, czego dowodem jest fakt, że załoga nasza podjęła i wykonała o 61 zobowiązań z zakresu BHP więcej niż przewidzieliśmy w rocznym planie kompleksowym.

Zwywe zainteresowanie sprawami BHP przejawiają również nasi racjonalizatorzy. W dorobku ich mamy do zanotowania sześć usprawnień, które bezpośrednio wpływają na podniesienie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jeżeli z dotychczasowych naszych doświadczeń mam wysnuć wnioski na przyszłość, to przede wszystkim postawiłbym postulat rozszerzenia akcji szkolenia członków społecznej inspekcji pracy, a zwłaszcza położenia silnego nacisku na uaktywnienie grupowych i oddziałowych inspektorów. Następnie konieczne jest w większych zakładach pracy urlopowanie zakładowych inspektorów pracy od zajęć zawodowych, gdyż dopiero wtedy będą oni mogli ująć w swe ręce konkretną kontrolę stanu BHP i prowadzić wydajną pracę wychowawczą w tej dziedzinie.

Czytam i słyszę wiele o ugruntowaniu się przeświadczenia o potrzebie zrewidowania przestarzałych przepisów o odzieży ochronnej, więc dodam tylko, że doświadczenia naszego zakładu całkowicie potwierdzają istnienie tej potrzeby.



JÓZEF GRZYB

Kierownik Wydz. Kult. Oświatowego CRZZ

Dokąd zmierzamy w pracy kulturalno - oświatowej

ZWIĄZKI zawodowe poważnie wzmocniły na przestrzeni ostatnich lat swoją pracę w dziedzinie socjalistycznego wychowania mas pracujących w duchu socjalistycznej ideologii i socjalistycznej kultury, poprzez szeroko rozwiniętą pracę kulturalno-masową, poprzez różnorodne formy odczytów i pogadanek, agitacji pogładowej, poprzez upowszechnianie czytelnictwa i rozwijanie artystycznego ruchu amatorskiego.

Dzięki wskazaniom i opiece partii, dzięki wszechstronnemu korzystaniu z doświadczeń radzieckich związkowa działalność kulturalno-oświatową wyzbyła się cech abstrakcyjnego „kulturnictwa”.

W walce z drobnomieszczańskimi naleciałościami, z bezideowym kosmopolityzmem, kształtowało się nowe oblicze pracy kulturalno-masowej związków zawodowych, oparte o stalinowską definicję — kultury socjalistycznej w treści i narodowej w formie, przenikniętej duchem gorącego patriotyzmu i internacjonalizmu proletariackiego.

*

Walka o pogłębienie treści politycznej w pracy kulturalno-oświatowej, szczególnie w działalności odczytowej i w ruchu amatorskim, o aktualną, bojową agitację i mobilizującą propagandę produkcyjną, o zdrowy ideologicznie i wartościowy artystycznie repertuar, o poziom naszych księgozbiorów, propagowanie nowej kultury obywatelskiej, masowych form rozrywki i wypoczynku — oto główne linie kierunkowe związkowej pracy kulturalno-oświatowej na przestrzeni ubiegłych lat.

W okresie tym struktura placówek kulturalnych stanowiących bazę dla pracy kulturalno-oświatowej została dostosowana do aktualnych potrzeb. Z ogólnej sumy ponad 10 tysięcy świetlic część została wydzielona i zamieniona na kluby zakładowe. Dotychczasowe powiatowe domy kultury zostały bądź to oparte o bazę wielkich zakładów produkcyjnych, bądź też przekazane Min. Kultury i Sztuki. Liczba wojewódzkich domów kultury zw. zaw. wzrosła z jednej placówki tego typu w roku 1949 do 10 w roku 1953.

Wzrostowi liczby placówek towarzyszyło poważne ożywienie działalności kulturalno-oświatowej. I tak np. liczba odczytów, referatów i pogadanek wzrosła od roku 1950 jedenastokrotnie, liczba imprez artystycznych wzrosła z 19 tys. w roku 1950 do 101 tys. w roku 1953. Łączna liczba widzów i słuchaczy na wszystkich imprezach kulturalnych dochodzi w roku 1953 do 43 milionów.

O wzroście zainteresowania czytelnictwem świadczy fakt, że liczba czytelników w bibliotekach związkowych przekroczyła w ub. roku 880 tysięcy, zaś średnia wypożyczeń na 1 czytelnika wzrosła z 7,4 w 1950 r. do 14,3 w roku 1953.

Liczba kursów języka rosyjskiego służących sprawie zbliżenia do mas wartości klasycznej rosyjskiej i radzieckiej literatury pięknej, technicznej i popularno-naukowej wyniosła w r. ub. 6 800 dla 111 tys. słuchaczy.

Poważne wyniki osiągnęły związki zawodowe na przestrzeni ostatnich lat w rozwijaniu artystycznego ruchu amatorskiego. Organizowane w tym okresie festiwale, konkursy, i przeglądy wykazały, że ruch ten, będący według określenia tow. Bieruta potężną dźwignią socjalistycznej rewolucji kulturalnej spełnia w coraz większym stopniu rolę narzędzia wychowania ideologicznego i kulturalnego szerokich mas.

Z repertuaru naszych zespołów znikła już całkowicie drobnomieszczańska szmira, stanowiąca smutną spuściznę „kultury dla mas” w kapitalistycznym wydaniu.

Na scenach amatorskich oglądaliśmy w latach ubiegłych „Zwykłą sprawę” Tarna, „Pociąg do Marsylii” Gruszczyńskiego, „Proces” Berwińskiej i „Sprawę rodzinną” Lutowskiego. Oglądaliśmy wielki dramat rewolucyjny — „Pociąg pancerny” Iwanowa, „Zagładę eskadry” Korniejczuka, „Lubow Jarowaja” Treniewa, oglądaliśmy postępowe sztuki pisarzy zachodnich — „Plk. Forster przyznaje się do winy” Rogera Vaillanda, „Południk 49” Herberta Tanka, „Oto Ameryka” Malza. Amatorski zespół kolejarzy z Czechowic pierwszy wprowadził na naszą scenę klasyczną sztukę Gorkiego „Wassa Żeleznowa”.

Zorganizowany w r. 1953 ogólnopolski konkurs recytacji artystycznej rozbudził zamilowanie do piękna słowa poetyckiego, mobilizując, po długim okresie zastoju w tej dziedzinie, ponad 600 recytatorów.

W dziedzinie muzyki, pieśni i tańca występuje w ostatnich latach zjawisko bardzo wyraźnego podniesienia poziomu artystycznego zespołów, przy równoczesnym wzroście ich stanu liczebnego. Powstają w tym okresie duże, stukilkudziesięcioosobowe zespoły pieśni i tańca, których repertuar odtwarza wiernie folklor poszczególnych regionów kraju. Wielką zasługą tych zespołów z punktu widzenia wzbogacenia naszej kultury narodowej jest wydobycie z zapomnienia odkrytych drogą cierpliwej pracy poszukiwawczej autentycznych motywów pieśni i tańców oraz elementów stroju ludowego, wydobycie klasowej treści twórczości ludowej w tekstach pieśni i w starych obyczajach.

Udział ruchu amatorskiego w akcji łączności fabryk ze wsią wyraża się liczbą 19 580 wyjazdów zespołów amatorskich z ekipami łączności w ciągu roku 1953.

Jednym z istotnych osiągnięć związków zawodowych w dziedzinie pracy kulturalno-masowej jest zainicjowanie i coraz szersze popularyzowanie imprez wypoczynku świątecznego, którymi w roku ubiegłym objęto ponad 1 700 tysięcy pracujących i ich rodzin. Imprezy te sta-

nowią trafny przykład łączenia elementów rozrywki i wypoczynku z propagandą masową i innymi formami oddziaływania wychowawczego. Zyskały sobie wielkie uznanie wśród pracujących i w przyszłości powinny być rozwijane na jeszcze szerszą skalę.

Przytoczone tu przykłady osiągnięć związków zawodowych w pracy kulturalno-oświatowej nie oznaczają rzecz jasna, że nie było w niej braków i słabości.

Zasięg naszej pracy kulturalno-oświatowej jest jeszcze zbyt wąski i nie odpowiada rosnącym potrzebom załóg zakładów pracy. Odnosi się to szczególnie do dużych zakładów pracy, gdzie obejmuje małą część załogi, do hoteli robotniczych i domów młodego robotnika, w których mieszka w większości młodzież, która w niedostatecznym stopniu otoczona jest opieką rad zakładowych i wyższych instancji związkowych.

Niedostateczna jest jeszcze ofensywność propagandy i agitacji zmierzającej poprzez systematyczną cierpliwą pracę wyjaśniającą i wychowawczą do zlikwidowania pozostałości ideologii burżuazyjnej, drobnomieszczańskich nawyków i przesądów, szczególnie żywych w tej części klasy robotniczej, która wywodzi się z elementów nieproletariackich, niezahartowanych w walce klasowej i stąd mało odpornych na działanie i nacisk wroga klasowego.

Dlatego też podstawowym zadaniem działalności kulturalno-oświatowej i masowo-politycznej związków zawodowych musi być krzewienie socjalistycznej ideologii i socjalistycznej kultury, wychowania mas pracujących w duchu gorącego patriotyzmu i proletariackiego internacjonalizmu, nowego stosunku do pracy i własności społecznej.



W dziedzinie umacniania sojuszu robotniczo-chłopskiego działalność nasza ograniczała się do pracy ekip łączności często niedostatecznie przygotowanych do swojej pracy, nie znających warunków życia i potrzeb wsi. Mało przyczyniliśmy się do ulepszenia pracy świetlic wiejskich, organizowania wiejskich zespołów artystycznych, rozwijania czytelnictwa i pracy oświatowej na wsi.

Poza zasięgiem oddziaływania wychowawczego i opieki została podstawowa masa robotników dojeżdżających ze wsi. Nie troszczono się o ich potrzeby i warunki dojazdu do pracy, o organizowanie dla nich szkolenia fachowego, akcji czytelniczej, imprez i rozrywek. Nie werbowano ich do organizacji związkowej, nie powierzano zadań społecznych we wsi, z której dojeżdżali, chociaż wielu z nich było często aktywistami związkowymi.

Słabym miejscem w pracy kulturalno-oświatowej są świetlice w PGR-ach i POM-ach, pozbawione dostatecznej pomocy zarówno ze strony swego związku i administracji, jak i ze strony innych związków, które ostatnio dopiero zaczynają pomagać Związkowi Zawodowemu Robotników Rolnych w przezwyciężaniu dotychczasowych poważnych zaniedbań.

Jak najszerzy udział związków zawodowych w ogólnonarodowej walce o wzrost produkcji rolnej, o rozszerzenie zasięgu oddziaływania ruchu łączności fabryk ze wsią, podniesienie poziomu pracy politycznej i wychowawczej wśród robotników dojeżdżających ze wsi, pomoc w działalności Zw. Zaw. Rob. Rolnych — oto drugie podstawowe zadanie aktywu kulturalno-oświatowego.



Znacznie większego niż dotąd rozmachu musi nabrać cała działalność kulturalno-oświatowa przez masowy rozwój zespołów artystycznych, rozszerzenie zasięgu czytelnictwa, organizację imprez i rozrywek.

Musimy wyrobić w aktywie kierującym bezpośrednio pracą placówek kulturalno-oświatowych przyzwyczajenie do pracy planowej i systematycznej, wynikającej z rozpoznania potrzeb kulturalnych załóg zakładów pracy, pracy atrakcyjnej, w której nie traci się z pola widzenia podstawowego celu — socjalistycznego wychowania ludzi pracy.

Coraz szersze inicjowanie, popularyzowanie i organizacja wypoczynku świątecznego — to zadanie następne. Powinniśmy rozwinąć w tej dziedzinie wiele pomysłów dla wprowadzenia tam różnorodnych gier, zabaw, rozrywek, „wesołych miasteczek“, masowego tańca i śpiewu, które zapewnią rzeczywiście interesujący wypocznik.

Wyraźnego organizacyjnego ujęcia wymaga w najbliższym czasie sprawa udzielenia rodzicom pracującym pomocy w wychowywaniu dzieci w czasie pozalekcyjnym przez systematyczną rozbudowę działów pracy wśród dzieci i w domach kultury oraz dalszy rozwój sieci świetlic dziecięcych.

Zdecydowanego uporządkowania wymaga sprawa budownictwa obiektów kulturalnych przy zakładach pracy, w którym musimy zerwać z bezplanowością i brakorobstwem, polegającym na budowaniu domów kultury, w których brak podstawowych pomieszczeń dla pracy zespołów, kół zainteresowań i dla wypoczynku.

Realizację tych zadań mogą zapewnić tylko dobrze przygotowane kadry. Nieuregulowane do tej pory albo przestarzałe już zarządzenia w sprawie personelu świetlic i domów kultury wymagają nowelizacji. Konieczne jest też uregulowanie warunków płacy i pracy. Stała i systematyczna praca z aktywem kulturalno-oświatowym, troska o coraz wyższy poziom ideologiczny i fachowy — oto jeden z najbardziej zasadniczych obowiązków Wydziału Kulturalno-Oświatowego CRZZ.



Tak się oto przedstawiają niektóre niedomagania naszej pracy, które należy przezwyciężyć, aby mogła ona stanowić — jak to określił towarzyszy Bierut — organiczną część składową całokształtu masowej pracy politycznej.

Doniosła rola zakładowej komisji kulturalno - oświatowej



W CIĄGU ostatnich kilku lat nastąpiła poważna rozbudowa jednej z najstarszych polskich hut — huty „Kościszko“. Zbudowano tam nowe, oparte na radzieckich wzorach piece „B“ i „C“, które wydajnością i automatyzacją daleko przewyższają stare piece, unowocześniono też i przebudowano szereg innych urządzeń huty.

W parze z technicznym rozwojem huty nie zawsze szedł rozwój pracy politycznej wśród załogi. Tak np. praca kulturalno-oświatowa zarówno w roku 1951, jak i w pierwszej połowie 1952 r. pozostawała daleko w tyle za potrzebami rozwijającego się zakładu. Jedynymi objawami tej pracy były organizowane co pewien czas przez sekcję wypoczynkową niedzielne wycieczki i inne imprezy. Natomiast zupełną bezczynność wykazały sekcje: propagandy masowej, oświatowa, czytelnicza i inne.

Dlatego też pierwszym zadaniem jakie postawiła przed sobą nowa komisja kulturalno-oświatowa powstała w maju ub. roku było zorganizowanie od nowa, niemal od podstaw pracy kulturalno-oświatowej w hucie. Tak więc dla uaktywnienia poszczególnych sekcji wciągnięto do nich szeroki aktyw, który działalność sekcji oparł na opracowanych przy pomocy rady zakładowej konkretnych planach pracy.

Powoli ale systematycznie zaczęła ożywiać się praca kulturalno-oświatowa w hucie. W oddziałach, w których charakter produkcji na to zezwala — zorganizowano zespoły głośnego czytania gazet. Komisja kulturalno-oświatowa delegowała również kilku członków do hoteli robotniczych, dla zorganizowania tam życia kulturalno-oświatowego. Po kilku miesiącach wyteżonej pracy, dzięki organizowaniu odczytów, wydaniu kilku gazet ściennych, aktywnej propagandzie czytelnictwa oraz urządzaniu rozmaitych imprez kulturalnych dla mieszkańców hoteli, osiągnięto tam poważne sukcesy. Zlikwidowana została do minimum absencja w pracy i pijactwo, poważnie uaktywniła się praca świetlicowa, zdobyto wielu nowych czytelników dla biblioteki huty. Słowem w wyraźny sposób zmieniła się ogólna atmosfera w hotelach.

W chwili obecnej komisja kulturalno-oświatowa dzieli się na kilka podstawowych sekcji. Są to: sekcja propagandy masowej, do której zadań należy m. in. organizowanie rozmaitych odczytów, opieka nad radiowęzłem zakładowym oraz redakcjami gazetek ściennych, jak również ścisła współpraca z komisją współzawodnictwa i dopomaganie jej pracą kulturalno-oświatową oraz sekcja oświatowo-czytelnicza, która zajmuje się kolportażem prasy, upowszechnianiem czytelnictwa książek, organizowaniem zespołów głośnego czytania gazet itd. Są to następnie: sekcja szkoleniowa organizująca kursy języka rosyjskiego, kursy początkowego nauczania dla

analfabetów, koła Wszechnicy Radiowej oraz sekcja wypoczynkowa, do zadań której należy organizowanie wycieczek niedzielnych i świątecznych, rozprowadzanie wśród załogi biletów do kin i teatrów itd. A wreszcie — sekcja agitacji pogładowej, która dba o urządzanie odpowiednich tablic, plansz i haseł, popularyzujących najważniejsze zadania załogi w danym okresie.

Dla zapewnienia właściwej pracy sekcji, komisja kulturalno-oświatowa wprowadziła już od dłuższego czasu system analizowania na każdym zebraniu pracy jednej lub dwóch sekcji. W ten sposób ewentualne błędy i niedociągnięcia w pracy kult.-oświatowej są w porę ujawniane i usuwane.

Jednym z takich niedociągnięć jest niedostateczne jeszcze powiązanie zakładowej komisji kult.-oświatowej z oddziałowymi komisjami. Stąd praca tych komisji jest bardzo często niezadowolająca. W tej chwili jednak cały wysiłek aktywu kult.-oświatowego położony jest na okazanie pomocy dla oddziałowych komisji.

O tym jak wielką rolę spełnia praca aktywu kulturalno-oświatowego w kształtowaniu nowej socjalistycznej moralności członków załogi, świadczy przykład robotnika magazynu wyrobów gotowych — towarzysza Gerharda Heka. Towarzysz Hek przez długi czas zaniedbywał się w pracy, bumelował i często spotkać go można było w stanie nietrzeźwym. Kierownictwo było już zdecydowane zwolnić go z pracy. Ale jednocześnie z towarzyszem Hekiem pracowali aktywiści kulturalno-oświatowi, szczególnie przewodniczący oddziałowej komisji kult.-oświatowej, towarzysz Ryś. Jego częste rozmowy z towarzyszem Hekiem, jego argumenty i perswazyja nie pozostawały bez echa. Towarzysz Hek zgłosił się pewnego dnia w radzie zakładowej i oświadczył, że zrozumiał, iż dotychczasowym swoim postępowaniem wyrządzał dużą szkodę całej załodze. Jednocześnie złożył on wobec rady zakładowej solenne przyrzeczenie, że więcej żadne wybryki z jego strony się nie powtórzą. Nazajutrz towarzysz Hek powtórzył swoje samokrytyczne oświadczenie oraz zobowiązanie przed całą załogą huty za pośrednictwem zakładowego radiowęzła. Dziś towarzysz Gerhard Hek pracuje bez zarzutu i staje się wzorowym pracownikiem.

Obok poważnego wpływu na kształtowanie socjalistycznej świadomości robotników praca kulturalno-oświatowa w wielu wypadkach pomaga im w wykonywaniu ich zadań produkcyjnych. Tak np. w I kwartale b. roku oddział wielkich pieców z trudnością wykonywał swoje plany. Ciągłe powstawały jakieś zakłócenia, uniemożliwiające systematyczne, regularne wykonywanie planów. To pozostawał w tyle transport, to znów nie nadążały inne odcinki pracy, tak, że robotnicy oddziału wielkich pieców coraz to napotykali na nowe trudności i przeszkody w wykonywaniu planów.

Wtedy do pomocy załodze stanął aktyw kult.-oświatowy. Odbyło się rozszerzone zebranie oddziałowej komisji kult.-oświatowej, na którym dokładnie omówiono zadania aktywu w walce o stworzenie załodze właściwych warunków dla wykonania planów. Następnie wytyczne te zostały przeniesione na ogólną odprawę grupowych organizatorów kult.-oświatowych. Nastąpiło ogólne ożywienie pracy kulturalno-oświatowej w oddziale. Ukazały się gazetki ściennie i „błyskawice“, pojawiły się hasła i plansze nawołujące do wzmożenia wysiłku na zagrożonych odcinkach planu. W grupach związkowych aktywiści przeprowadzali pogadanki, wywoływali dyskusje nad zagadnieniem w jaki sposób usprawnić organizację pracy, aby nie było przeszkód w wykonywaniu planów.

Ofensywa aktywu kult.-oświatowego przeciw trudnościom i załamaniom w pracy dała nadzwyczajne wyniki. Dziś oddział wielkich pieców huty „Kościszko“ zdobył pierwsze miejsce we współzawodnictwie z wielkopieczownikami hut „Bobrek“ i „Pokój“.

Jednym z bardzo ważnych działów pracy komisji kulturalno-oświatowej jest stała współpraca z zarządem klubu fabrycznego. Współpraca ta wyraża się przede wszystkim w pomocy udzielonej przez komisję zarządowi klubu. Na zebraniach komisji analizuje się pracę klubu, zwraca się uwagę na niedostatki w jego pracy i pomaga w ich przezwyciężaniu.

W dużym stopniu dzięki tej właśnie pomocy klub fabryczny huty „Kościszko“ wysunął się na jedno z czołowych miejsc w kraju i zdobył pierwsze miejsce oraz nagrodę, w pierwszym etapie zorganizowanego przez CRZZ konkursu na najlepszą świetlicę, klub i bibliotekę.

Klub posiada 16 dobrze pracujących i stale rozwijających się sekcji, w których bierze aktywny udział blisko 200 robotników huty. Szczególnym powodzeniem wśród załogi cieszą się organizowane co dwa tygodnie przez zarząd klubu wspólnie z komisją kult.-oświatową wieczorki pn. „Co w hucie piszczy“. Na program tych wieczorków składają się występy zespołów amatorskich klubu oraz satyryczne monologi, w których bezlitośnie chłostsze się wszelkich bumelantów, nierobów i obiboków, wytyka błędy i chwali osiągnięcia. O popularności tych wieczorków świadczy fakt, że wielu hutników przybywa na nie wraz z rodzinami.

Podobnym powodzeniem wśród załogi huty cieszą się satyryczne audycje radiowęzła zakładowego pt.

„Pawlik i Zeflik“ Audycje te nadawane w śląskiej gwarze, spełniają tę samą rolę co wieczorki „Co w hucie piszczy...“ Często można usłyszeć, jak hutnicy ostrzegają robotnika, który opuszcza się w pracy: „uważaj — bo Pawlik i Zeflik wezmą się za ciebie...“. Program tych audycji jak również wieczorków stał się wyrazem opinii całej braci hutniczej, piętnującej bumelantów i leniuchów usiłujących żyć kosztem załogi i pozbawiać ją owoców jej ofiarnej pracy. Świadczy to o tym, że praca kulturalno-oświatowa w hucie „Kościszko“ idzie właściwym torem, że pomaga załodze w jej walce o stal, że uczy ją jak pokonywać trudności, że jest istotnym czynnikiem w socjalistycznym wychowaniu człowieka.

Rola pracy kulturalno-oświatowej w naszym budownictwie socjalistycznym jest niezwykle doniosła. Budować socjalizm oznacza bowiem nie tylko rozwijać przemysł i rolnictwo, wznosić nowe fabryki i unowocześniać stare, dążyć do stałego podnoszenia poziomu produkcji naszego przemysłu i rolnictwa. Budować socjalizm — znaczy przede wszystkim wychowywać nowego człowieka, wolnego od balastu starych przyzwyczajeń i nawyków, ofiarnego patriotę bezgranicznie miłującego swą ludową ojczyznę, rozumnego i troskliwego gospodarza jej bogactw, które służą dziś zaspokajaniu potrzeb materialnych i kulturalnych całego narodu. Wychowaniu takiego właśnie człowieka służy praca kulturalno-oświatowa, prowadzona przez związki zawodowe.

Dobre wyniki, jakie osiąga dziś aktyw związkowy huty „Kościszko“ w pracy kulturalno-oświatowej zawdzięcza on przede wszystkim zasadzie kolektywności, jaką stosuje w swej pracy. Wszelkie sprawy omawiane są wspólnie, na zebraniach komisji lub jej sekcji. Do pracy kulturalno-oświatowej wciągnięty został szeroki aktyw w całym zakładzie, który z zapałem i oddaniem wykonuje swoje zadania. Każdy sukces w naszej pracy jest więc dziełem kolektywu, jest wynikiem jego zapału w pracy.

Sumując nasze dotychczasowe osiągnięcia, zdajemy sobie dokładnie sprawę z tego, że w żadnym wypadku nie wolno nam na nich poprzestać. Rozumiemy, że w obliczu wciąż wzrastających zadań, jakie stoją przed naszą klasą robotniczą w wielkim dziele budownictwa szczęśliwej, socjalistycznej przyszłości, nasze dotychczasowe osiągnięcia są już niewystarczające. Witając III Kongres Związków Zawodowych poważnymi osiągnięciami w pracy kult.-oświatowej, gotowi jesteśmy z całym zapałem i energią osiągnięcia te dalej pomnażać i uwielokrotniać.

W maju i czerwcu przypadają „DNI OSWIATY, KSIĄŻKI I PRASY“

oraz

„MIESIĄC ZWIĄZKOWEJ PRASY I PROPAGANDY“

Rozpowszechniajmy książki i czasopisma związkowe.

Nieustanny rozwój działalności wojewódzkiego domu kultury

ZACZEŁO się od tego, że w jesieni 1952 roku poszła po mieście pogłoska o organizacji przez Wydział Kulturalno-Oświatowy Okręgowej Rady Związków Zawodowych w Łodzi zespołu pieśni i tańca. Posiadane przez Wydział trzy telefony dzwięczały bez przerwy z zapytaniami, czy to prawda? W godzinach od 15 do 18 wieczorem młodzież obiegła korytarz, który prowadził do biura Wydziału. Tak silna była chęć zapisania się do zespołów. Fakt ten nasunął ówczesnemu kierownikowi Wydziału, a obecnemu sekretarzowi ORZZ — towarzyszeni Szulakowi i mnie — wtedy starszemu instruktorowi Wydziału — dużo do myślenia. Postanowiliśmy przedstawić Prezydium ORZZ i Wydziałowi Kult.-Ośw. CRZZ do akceptacji plan organizacji ośrodka, w którym można by było skupić chętną młodzież.

Narodziny nowej placówki odbyły się prawie bez trudności, uzyskaliśmy zgodę Prezydium, które wniosek przesłało na Sekretariat CRZZ. Tam wniosek został zatwierdzony i przyznano nam na rok 1953 sumę 180 000 zł na prowadzenie normalnej działalności. Nie mając jeszcze pewności, czy plany nasze zostaną zatwierdzone, mieliśmy już skompletowane zespoły: chóralki obejmujące 160 osób, taneczny 80 osób i kilka teatralnych. W sumie wybraliśmy ze zgłoszonych około 450 osób. Po otrzymaniu zgody władz związkowych praca ruszyła pełną parą i po kilku tygodniach tak Prezydium ORZZ, jak i Wydział Kult.-Ośw. CRZZ doszli do wniosku, że trzeba szukać innego rozwiązania, że masy pracujące garną się do tej nowopowstałej placówki, lecz warunki lokalowe nie pozwalają na rozrost. To wszystko doprowadziło do tego, że dzisiaj mamy piękny ośrodek doskonale wyposażony, który promienieje już na zakładowe domy kultury, kluby fabryczne i świetlicowe Łodzi i województwa, że fundusze przysyłane starczyły zaledwie do końca czerwca, a dalej pozostały przyznane olbrzymie fundusze na remonty, wyposażenie i dalszą pracę. Po zorganizowaniu pracy na miejscu zaczęliśmy myśleć coraz bardziej o terenie. W okresie jesienno-zimowym zorganizowaliśmy cały szereg seminariów i kursokonferencji we wszystkich miastach powiatowych. Instruktorzy nasi prowadzący zespoły urządzali spotkania z kadrą instruktorską w terenie, szkoliliśmy bibliotekarzy i pracowników świetlic dziecięcych. Wystarczy przypomnieć, że nie ma powiatu, w którym od września do grudnia 53 r. nie odbyłyby się seminaria, wieczory wymiany doświadczeń czy spotkania z instruktorami.

W większych zakładach naszego województwa organizowaliśmy fachowe odczyty. Objęliśmy stały patronat nad zakładowymi domami kultury. Systematycznie organizujemy odczyty w domach młodego robotnika.

Wojewódzki Dom Kultury, jako czołowa placówka kulturalna, winien przede wszystkim rozwijać pracę w swoim

środowisku, gdyż niesłusznie sądzą niektórzy działacze kulturalni, że praca tej placówki winna być skierowana wyłącznie na teren województwa. Gdybyśmy poszli po tej linii, wyręczalibyśmy jedynie całkowicie zarządy okręgowe i ich etatowych instruktorów kulturalno-oświatowych. Zadaniem WDK jest wypracowanie wzorcowych form działalności, organizacja wzorcowych zespołów, ośrodków, spotkań, akcji odczytowej w pracy z dziećmi i z rodzicami.

Osiągnięcia nasze winny służyć za wzór dla terenowych placówek i ich pracowników.

Wojewódzki Dom Kultury Związków Zawodowych w Łodzi stworzył takie warunki. Dzisiaj ten gmach jest miejscem, gdzie uczą się instruktorzy prowadzący zespoły w świetlicach, gdzie wymieniają oni swoje myśli i doświadczenia. W gmachu tym znajdują pomoc kierownicy świetlic, radiowęzłów, redaktorzy gazetek ściennych. Przychodzą tu listy z odległych terenów naszego województwa z zapytaniami i prośbą o pomoc repertuarową i fachową. Wreszcie przez systematyczne planowanie i wydawanie dwutygodniowych programów pracy uczymy teren planowania. Systematycznie zaczęły planować swą pracę zakładowe domy kultury w Tomaszowie i ostatnio ZPB im. Marchlewskiego w Łodzi. Chcemy nauczyć planowania wszystkie kluby fabryczne

Szeroko zakrojona akcja odczytowa i różnorodna jej tematyka wzbudziły zainteresowanie klasy robotniczej Łodzi. Trzeba zaznaczyć, że chcąc mieć frekwencję na odczytach, trzeba przemyśleć tematykę. Tematyka organizowanych odczytów musi być interesująca, trzeba szukać adresatów, a nie strzelać w próżnię. — Na odczytach na temat: „Moralne wychowanie w rodzinie“, „Rak — choroba uleczalna?“, „Jak zwalczać krzywicę u dzieci“, sala odczytowa była wypełniona po brzegi, pomimo że specjalnie nie reklamowało się ich w mieście. Jest to dowodem, że prelekcje te znalazły swoje audytorium i organizatorzy powinni wyciągnąć wnioski co do tematyki odczytów.

Dobrze przemyślana wystawa gazetek ściennych, amatorów-plastyków, czy inna — odpowiednio przygotowana — daje gwarancję, że aktyw terenowy biorący udział w ich organizowaniu, jak i zwiedzający nabiera chęci do kontynuowania tej pracy w swoim zakładzie. Dobrze postawiona działalność zespołów artystycznych w WDK jest bodźcem dla terenu i dla samych instruktorów do prowadzenia podobnych form na swoim odcinku. Trzeba stwierdzić, że dom kultury w Łodzi dość szybko zdobył sukcesy i na tym odcinku, gdyż po pięciomiesięcznej działalności tj. w lipcu ubiegłego roku zespół chóralki liczący 140 osób i teatralny ze sztuką „Proces“ — Berwińskiej stały się zdobywcami dwóch drugich nagród w skali krajowej — wyprzedzając placówki z długoletnią praktyką. Sukces ten dał bodźca zespołom naszego województwa do szlachetnej rywalizacji w okresie woje-

wódzkich eliminacji i przyczynił się do zdobycia przez województwo łódzkie aż pięciu czołowych miejsc.

W roku bieżącym mamy jeszcze poważniejsze osiągnięcia gdyż przybyły nam takie zespoły, jak dwie brygady agitacyjne, które są dobrze znane robotnikom większych zakładów pracy, następnie zespół taneczny, 40 osobowy zespół mandolinistów, kilka zespołów teatralnych, zespoły taneczne dziecięce, plastików amatorów, kukielkowy, fotoamatorskie — dorosłych i dzieci, modelarzy lotniczych, sztukników, wąskiej taśmy; obecnie organizujemy wspólnie z ORZZ ośrodek miczurinowców. Wszystkie te zespoły skupiają około 700 członków spośród młodzieży, która z zainteresowaniem i pożytecznie spędza w nich wolny czas. Zespoły te są wzorem dla terenowych placówek, biorą udział we wszystkich centralnych imprezach, urządzają koncerty dla produkujących zakładów pracy.

Nie mniej ważną rolę spełnia biblioteka, która prócz stałego zaspokajania potrzeb czytelnika na miejscu dociera do terenu, urządza miesięcznie od dwóch do czterech seminariów dla bibliotekarzy województwa, organizuje sieć punktów bibliotecznych w terenie (których w tej chwili posiada 180), organizuje stałe spotkania czytelników z literatami i posiada ponad 3 000 czytelników.

Dość dobrze rozwija się ośrodek szachowy, którego brak Łódź bardzo odczuwała. Odbywają się tu pokazy gry wybitnych mistrzów sportu, jak Makarczyka, Piechowicza i innych, są wygłaszane pogadanki i prowadzi się naukę gry dla początkujących.

Wojewódzki Dom Kultury Związków Zawodowych w Łodzi otrzymuje systematyczną pomoc fachową ze strony Wydziału Kulturalno-Oświatowego CRZZ, a praca WDK jest częstym tematem obrad Prezydium ORZZ w Łodzi, które stara się pomóc nam w rozwiązywaniu trudniejszych problemów. Kontakt z okręgami związkowymi utrzymujemy przez odprawy kolektywów, urządzane przez Prezydium ORZZ, oraz przy pomocy zaopatrzenia okręgów w wydawane przez nas programy zajęć, które przesyłają one do podległych zakładów pracy. Zgodnie z wskazaniami też przedjazdowych i wytycznych II Zjazdu partii — placówka nasza objęła patronat nad trzema świetlicami gminnymi: Gałkówkę, Drużbice, Siemkowice, z których Gałkówkę wysunął się w elimi-

nacjach powiatowych na pierwsze miejsce. Świetlicom tym pomagamy wszechstronnie.

Kolektyw nasz na poniedziałkowych naradach roboczych analizuje przebieg wykonanych prac, zastanawia się nad błędami, ażeby uniknąć ich w przyszłości. Na naradach miesięcznych przeprowadzamy dokładną analizę pracy poszczególnych działów, co bardzo pomaga w ich działalności.

Trzeba zaznaczyć, że — pomimo pozytywnych rezultatów — placówka nasza w swojej rocznej działalności nie uniknęła też poważnych niedociągnięć. Do najważniejszych braków w naszej pracy należy dość słabe utrzymywanie kontaktu z większymi zakładami pracy na terenie Łodzi i województwa. Z pola widzenia wypadły nam całkowicie kluby fabryczne. Nie wszystkie zakładowe domy kultury zrozumiały zalecenia Centralnej Rady Związków Zawodowych o odpowiedzialności WDK za ich pracę i unikają kontaktu z nami, zaś błędem naszym jest to, że pozwoliliśmy im na oderwanie się od nas. Mam tu np. na myśli Zakładowy Dom Kultury ZPB w Pabianicach, który odgradza się od naszej pomocy murem. Podobnych wypadków, niestety, można naliczyć więcej.

Do braków należy również zaliczyć fakt nie uruchomienia przez nas gabinetu postępu technicznego, pomimo dużego zainteresowania i frekwencji na odczytach produkcyjnych i powodzenia, jakim się cieszą wieczory wymiany doświadczeń i spotkania naukowców z robotnikami. Brak tego gabinetu nie dawał możliwości pogłębienia akcji wymiany doświadczeń i stosowania nowych metod pracy.

Podobnych niedociągnięć moglibyśmy wymienić więcej, lecz dążeniem naszym jest najszybsze naprawienie popełnionych błędów. Korzystając z doświadczeń radzieckich domów kultury, oraz ucząc się na własnych błędach, będziemy się starali pracą swoją podnieść na wyższy poziom, abyśmy mogli sprostać zadaniom wytyczonym przez naszą partię. Pragniemy się stać czołową placówką kulturalną w kraju, bo tego wymagają od nas masy pracujące robotniczej Łodzi, które codzienną swoją pracą przyspieszają realizację uchwał II Zjazdu — podniesienia stopy życiowej ludności pracującej.

***W „Miesiącu Związkowej Prasy i Propagandy“
zaznajomimy szerokie rzesze członków z dorob-
kiem związkowych wydawnictw międzynarodowych
i krajowych, zacieśniając w ten sposób węzły so-
lidarności światowego ruchu związkowego.***

Książka i czasopismo w służbie związków zawodowych

ROZSZERZAJĄCA się wszechstronnie działalność związków zawodowych spowodowała również potrzebę wzmocnienia działalności wydawniczej. Do II Kongresu Związków Zawodowych działalność wydawnicza CRZZ ograniczała się do wydawania tygodnika „Związkowiec“, miesięcznika „Robotniczy Przegląd Gospodarczy“ oraz kilku broszur rocznie poświęconych najczęściej sprawozdaniom z plenarnych posiedzeń CRZZ.

Na przełomie 1950/51 roku zostało utworzone Wydawnictwo Związkowe, które wydaje obecnie sześć miesięczników (Przegląd Związkowy, Światlica, Przyjaciół przy Pracy, Działkowiec, Radiowęzeł, fotogazetka), jeden kwartalnik w pięciu mutacjach językowych oraz ponad sto publikacji nieperiodycznych w postaci książek, broszur, albumów itp.

Działalność tej nowej placówki w ciągu kilku lat rozwijała się dość pomyślnie. Wydawnictwa periodyczne zdobyły dziesiątki tysięcy prenumeratorów, książki i broszury mają coraz większą ilość czytelników. Polepszała się również jakość publikacji i opracowanie techniczno-graficzne. Wydawnictwo dążyło do dostarczenia czytelnikowi publikacji popularnych, pomocnych w pracy społecznej i zawodowej.

*

Jednakże jeszcze daleko nam do stanu, któryby można nazwać zadowalającym. Błędy, braki i zaniedbania są jeszcze tak duże, że poszczególne drobne osiągnięcia nie świadczą, że Wydawnictwo Związkowe jest już na poziomie odpowiadającym potrzebom ruchu zawodowego. Po II Zjeździe Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej braki te ujawniły się ze szczególną wyrazistością. III Kongres Związków Zawodowych pozwoli dostrzec je jeszcze konkretniej.

Wydawnictwo współpracowało z bardzo szczupłym gronem autorów, rekrutujących się przeważnie z funkcjonariuszy CRZZ, rzadziej z dobrych publicystów zawodowych, a bardzo rzadko ze związkowych aktywistów terenowych. Wydawnictwo niedostatecznie stawiało autorom odpowiednie wymagania co do formy i treści książki, nie potrafiło utworzyć kolektywu autorskiego specjalizującego się w problematyce związkowej. Nie trzeba się więc dziwić, że większość książek była pisana językiem nudnym, w sposób sloganowy, nieprzekonywający, bez iskry uczucia. Nieomal wszystkie publikacje przeznaczone były raczej dla aktywu związkowego, natomiast nie wydawano prawie nic dla masowego czytelnika, zwłaszcza dla robotników, którzy do niedawna żyli i pracowali na wsi. Nie wyjaśniano im sensu i korzyści wynikających z przynależności do związków zawodowych oraz celów i zadań jakim związki zawodowe służą.

Wydawnictwo nie zawsze potrafiło opracować trafne koncepcje poszczególnych publikacji, zbyt późno i powierzchownie reagowało na ważne wydarzenia w kraju i zagranicą, nie pomagało aktywowi związkowemu w codziennej pracy. Tendencja uciekania przed omawianiem spraw drażliwych doprowadzała do stosowania sloganu, frazesu i „lakiernictwa“. Poszczególne publikacje z reguły „instruowały“ czytelnika, lecz nie starały się go przekonać, rozmawiać z nim i uczyć go. Wydawnictwo nie potrafiło wykorzystać bogatego dorobku poszczególnych rad zakładowych, grup związkowych i aktywistów, i przenieść tych dobrych doświadczeń do mas związkowych — nie potrafiło ich upowszechnić. Dotyczy to szczególnie takich spraw jak upowszechnianie nowych form współzawodnictwa, nowych pomysłów racjonalizatorskich jak również doświadczeń z dziedziny pracy organizacyjnej. Ogólniki, schematyczne formułki zastępowały żywą treść i popularną formę. Zrozumiałym jest, że takie publikacje nie mogły cieszyć się poczytnością.

Wydawnictwo jednak nie bardzo zdawało sobie z tego sprawę. Czytelnik był istotą nieznaną. Nakłady książek, broszur, i czasopism były centralnie zakupywane i rozsyłane do poszczególnych ogniw związkowych i tam zalegały szafy i półki, rzadko docierając do czytelników.

Dopiero w drugiej połowie ubiegłego roku zorganizowaliśmy kilka spotkań z czytelnikami. Spotkania te ujawniły jak dalece Wydawnictwo Związkowe było oderwane od czytelników i ich potrzeb. Spotkania te posłużyły do bardziej prawidłowego, aczkolwiek jeszcze nie wolnego od błędów, ustalenia planu wydawniczego na rok bieżący oraz zapoczątkowały walkę o jakość publikacji — o treść i właściwą ich formę.

*

Trudno w tej chwili powiedzieć na ile Wydawnictwu udało się poprawić swoją pracę w roku bieżącym. Oceniając produkcję pierwszego kwartału należy stwierdzić, że nie widać jeszcze przełomu, nie widać objawów któreby świadczyły o tym, że Wydawnictwo zdołało pokonać zasadnicze trudności i wyzbyło się zasadniczych braków. Wprawdzie podniósł się nieco poziom opracowań redakcyjnych, jednak Wydawnictwo nie utrafiło jeszcze w odpowiednią koncepcję publikacji, takiej, która powinna stanowić konkretną pomoc w pracy polityczno-wychowawczej i organizacyjnej związków zawodowych. Dążenie do dostarczenia czytelnikowi popularnie i interesująco napisanych konkretnych wskazówek opartych na doświadczeniach terenu jest jeszcze nadal niedostateczne.

Pocieszającym objawem jest niewątpliwie fakt, że Wydawnictwo zerwało z dotychczasową formą centralnej prenumeraty czasopism. Czasopisma są obecnie prenumerowane przez poszczególne ogniwia związkowe oraz pre-

numeratorów indywidualnych. Pociuszający jest również fakt, że początkowy spadek ilości prenumeratorów (przyzwyczajonych od lat do otrzymywania czasopism bezpłatnie) z każdym miesiącem ustępuje i niektóre czasopisma osiągnęły już wysokość nakładu z okresu prenumeraty centralnej.

Niestety nie można tego powiedzieć o wydawnictwach nieperiodycznych. Wprawdzie już w ubiegłym roku zapoczątkowano sprzedaż książek i broszur przez Dom Książki lecz pozostawiono nadal system bezpłatnego rozdzielania części nakładów przez poszczególne wydziały CRZZ. Domowi Książki odpada więc główny odbiorca jakim jest biblioteka związkowa i aktyw związkowy oraz nadal istnieje niebezpieczeństwo niedocierania książki do właściwych czytelników, nadal istnieje niebezpieczeństwo zalegania książki w magazynach różnych instancji związkowych. Celowość oparcia dystrybucji książek na handlu księgarskim jest niewątpliwa. Taki system dostarcza realnych mierników poczytności książki i zmusza wydawcę do dostosowania swej produkcji do potrzeb czytelnika. A to przecież jest sprawą najważniejszą.

Byłoby jednak błędem sądzić, że książka sama znajduje swego czytelnika, a zwłaszcza, że zainteresuje czytelnika początkującego. Czytelnikowi trzeba pomóc w doborze książki, trzeba go przyzwyczaić do korzystania z niej, trzeba go przekonać, że książka jest jego najlepszym przyjacielem, który mu pomoże w pracy społecznej i zawodowej, umili czas, wzbogaci w nowe przeżycia i wzruszenia, uczyni go mądrzejszym i lepszym.

W tej właśnie sprawie Wydawnictwo Związkowe, jak i inne wydawnictwa ma prawo oczekiwać od wszystkich instancji związkowych wydatniejszej aniżeli dotychczas pomocy.

Wydawnictwo Związkowe musi wydawać dobre książki, a organizacje związkowe muszą dobrze z tymi książkami do czytelnika nie za pomocą mechanicznego rozdzielnika ale dzięki codziennej, wytrwałej i systematycznej

pracy kulturalno-oświatowej. Istnieje w zakładach pracy wielotysięczna armia kolporterów książki, która propaguje książkę, zachęca do czytania i sprzedaje ją. Niestety rady zakładowe mało się interesują pracą tych kolporterów. Mało im pomagają. Sprawa ta jest niedoceniana nie tylko przez rady zakładowe lecz również przez wszystkie wyższe ogniwa związkowe aż do wydziału kulturalno-oświatowego CRZZ włącznie. Wprawdzie wydano tu i ówdzie okólniki zalecające organizację kolportażu, które mówią bardzo poważnie o roli książki w przebudowie świadomości mas, lecz dotychczas nikt nie zajął się tą sprawą na tyle poważnie, aby rzeczywiście utworzyć szeroką sieć kolporterów, opracować formy i metody ich pracy, powiązać pracę kolportera z biblioteką zakładową i pomóc mu w jego codziennej pracy.

Dotychczasowe wyniki pracy kolporterów wskazują na to, że praca ich może w stosunkowo krótkim czasie przyczynić się do pozyskania nowych czytelników dla bibliotek i nowych odbiorców dla księgarń.

Dla rozszerzenia i udoskonalenia tej pracy wydaje mi się konieczne opracowanie przez Wydział Kulturalno-Oświatowy CRZZ, w porozumieniu z Domem Książki, odpowiednich wytycznych dla aktywu związkowego oraz ustalenie obowiązku organizowania i popularyzowania kolportażu przez wszystkie instancje związkowe.

Ale sprawa dotarcia do czytelnika z książką, wydaną przez Wydawnictwo Związkowe jeszcze nie likwiduje zasadniczych braków. Książka ta musi być dobra. Musi być ciekawa i pouczająca, musi zachęcać do działania i wskazywać jak należy działać. Postulat ten może być spełniony tylko wtedy, kiedy Wydawnictwo zacieśni jak najbardziej więź z czytelnikami i aktywem związkowym, kiedy aktyw swoją krytyką pomoże Wydawnictwu w wyzbiciu się błędów. Tylko po spełnieniu tych warunków można oczekiwać poprawy działalności wydawniczej Wydawnictwa Związkowego CRZZ.

Książka i czasopismo związkowe najlepszym doradcą i pomocnikiem aktywisty związkowego, ułatwia mu wypełnianie trudnych zadań codziennej pracy.

Zadaniem związkowych placówek kulturalno-oświatowych jest dopomóc czytelnikowi w znalezieniu potrzebnej mu książki.

Wykorzystajmy „Dni Oświaty, Książki i Prasy” dla zaznajomienia związkowców z wydawnictwami CRZZ.

HENRYK OLEŚKI
Kierownik Ośrodka FWP
w Karpaczu

O coraz lepszą organizację wczasów

KTO w Polsce kapitalistycznej mógł pozwolić sobie na wyjazd do miejscowości uzdrowiskowych czy wypoczynkowych? Tylko ludzie bogaci, kapitaliści czy obszarnicy. Ludzie pracy fizycznej nie mogli o tym nawet marzyć. Słowo „wczasy“ mało komu było znane. Istniało ono w słownikach od dawna, ale nie miało prawa obywatelstwa w życiu. Dla robotnika było pustym dźwiękiem, za którym nie kryła się żadna treść.

Słowo „wczasy“, pojęcie wczasów zrealizowało się i przybrało formę konkretną dopiero w Polsce Ludowej. To Konstytucja nasza tchnęła w nie żywą treść, zagwarantowując obywatelom Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej prawo do wypoczynku.

Setki tysięcy robotników i pracowników umysłowych przebywają corocznie na wczasach, gdzie wykorzystując urlop wypoczynkowy, zdobywają nowe siły do dalszej pracy dla budowy socjalistycznej ojczyzny.

Zapewnienie wygodnych warunków pobytu na wczasach, dobre i smaczne wyżywienie, sprawa najprzyjemniejszego i pożytecznego wykorzystania czasu wolnego od pracy — wszystko to decyduje o wartości wczasów.

✱

Ośrodek wczasowy Karpacz — Bierutowice — którego działalność chcę tu przedstawić — to wielka stacja turystyczna i klimatyczna, położona w Karkonoszach na stokach Śnieżki. Oba wczasowiska są położone wśród wiecznie zielonych lasów świerkowych, porastających zbocza gór i dolin. Ośrodek nasz jest chętnie odwiedzany zarówno przez amatorów wycieczek górskich w okresie lata jak i zwolenników sportów zimowych, na których czekają tu narty, wspaniałe tereny zjazdowe, dwie skocznie i najlepsze w Polsce tor saneczkowy. Latem i zimą piękne okolice Karpacza i Bierutowic stanowią teren przyjemnych spacerów oraz bliższych i dalszych wycieczek.

Zagadnienie należytego zorganizowania wczasów, dobra i sprawna działalność ośrodka wczasowego — to poważny problem o charakterze społecznym, to poważna sprawa celowego wykorzystania olbrzymich sum, jakie łoży państwo na zapewnienie ludziom pracy najlepszego wypoczynku. Organizując ten wypoczynek, Fundusz Wczasów Pracowniczych zastępuje równocześnie działanie ognia związkowego, które w warunkach codziennych prowadzi akcję kulturalno - oświatową.

Jak ośrodek Karpacz-Bierutowice spełnia swoje zadania?

Na odbytej jesienią roku ubiegłego w Wiśle naradzie kierowników ośrodków i okręgów podjęto szereg konkretnych uchwał w sprawie dobrej organizacji wczasów. Opiekę nad wczasowiczem rozpoczynamy od chwili jego przyjazdu do ośrodka, dbając o to, żeby wywiózł on stąd po zakończeniu pobytu jak najlepsze wrażenia.

Biuro ewidencji wczasów w Karpaczu, załatwiając formalności związane z przydziałem miejsca wczasowego, położone tuż obok dworca kolejowego, dba o to, żeby znudzony podróżą człowiek pracy już na wstępie został grzecznie i szybko obsłużony. W czysto i estetycznie urządzonej poczekalni wczasowicze są częstowani herbatą względnie kawą z ciastkami, mogą też tu odpocząć w oczekiwaniu na przejazd do wyznaczonych domów wczasowych. Transport wczasowiczów i ich bagaży na miejsce przeznaczenia — to jeszcze jedna z innowacji, która została bardzo żywcem oceniona przez wczasowiczów. Ma to specjalne znaczenie na naszym górzystym terenie oraz w warunkach dużego rozrzucenia domów wczasowych. Odwołując wczasowiczów specjalnie przystosowanym do tego celu autem ciężarowym zlikwidowaliśmy wyzysk uprawiany dotychczas przez prywatnych dorożkarzy, którzy pobierali wygórowane opłaty za przewóz ludzi i bagażu. Przyjezdni na wczasy są oczekiwani na stacji przez referenta kulturalno - oświatowego administracji, która w danym dniu przyjmuje nowy turnus i to jest wyrazem naszej dbałości o wczasowiczów, pragnieniem okazania im opieki od pierwszej chwili ich przyjazdu do naszego ośrodka. Dostarczenie bagażu do pokoju odpowiednio przygotowanego na przyjazd gości, uprzejma obsługa dyżurnej pokojowej, to dalszy wyraz naszego pragnienia, żeby wczasowicz czuł się na wczasach jak u siebie w domu.

Sprawa rozmieszczenia wczasowiczów w domach wypoczynkowych — to jedno z ważnych zagadnień wczasów pracowniczych. Nasze domy w Karpaczu są to dawne wille, siedziby niemieckiej burżuazji i junkrów, o dużych pokojach, nie zawsze przystosowanych do obecnego ich użytku. Ilość miejsc i zagęszczenie w pokojach stanowi niezmiernie ważny problem wczasów. Pragniemy stworzyć dla zmęczonego całoroczną pracą wczasowicza możliwie najlepsze warunki wypoczynku. Nie da ich im duży pokój o czterech - pięciu łózkach. Znane są nieporozumienia między wczasowiczami w pokojach wieloosobowych na tle „niedopasowania“ się towarzyskiego, zachowania, powrotu o późnej nocnej godzinie z zabawy itp. W roku ubiegłym przeciętne zagęszczenie na pokój wyniosło w skali kraju — trzy osoby, w roku bieżącym dyrekcja naczelna FWP zaplanowała obniżenie średniej do dwóch i pół, z tym, żeby w przyszłości móc średnio pomieścić dwie osoby w pokoju. W naszym ośrodku jeszcze połowa pokoi mieści po trzy, cztery i pięć łózek, ale cały nasz wysilek kierujemy na stopniowe likwidowanie tego szkodliwego, choć niezawinionego przez nas — zagęszczenia. Duże pokoje byłyby przeznaczane na potrzeby życia towarzyskiego i kulturalnego jako pomieszczenia klubowe, czytelnie etc.

✱

Przechodząc do omówienia spraw gospodarki naszego ośrodka w dziedzinie obsługi najważniejszej potrzeby materialnej wczasowicza jaką jest — wyżywienie, muszę stwierdzić, że ośrodek Karpacz uzyskał pierwsze miejsce we współzawodnictwie ośrodków naszego okręgu za całość swej działalności w IV kwartale r. ub. Podaję tę in-

formację nie w celu pochwalenia się lecz dla podkreślenia, że jeszcze w roku 1952 i na początku roku 1953 znajdowaliśmy się bodaj na szarym końcu; doświadczenia naszej pracy, która pozwoliła ośrodkowi wyjść na pierwsze miejsce we współzawodnictwie, powinny być pouczające dla innych ośrodków FWP.

Ten przeskok od dawnego stanu do nowego, to wydzwignięcie się i możliwość polepszenia obsługi wczasowiczów zawdzięcza ośrodek socjalistycznemu stosunkowi pracowników do swych zadań. Dobrą wolę, chęć przodowania ujawniają pracownicy każdego działu pracy — zatrudnieni w kuchniach, przy obsłudze domów, pracujący w brygadzie remontowej, bądź wreszcie kierownicy samych administracji i pracownicy ośrodka.

Przykładem i dowodem prawdziwie społecznego socjalistycznego stosunku do działalności ośrodka i swej pracy może być zanotowany w lutym fakt zachowania się naszych pracowników w związku z uszkodzeniem instalacji dalekosiężnych gazociągów spowodowanej przez silne i długotrwałe mrozy. Na skutek tego wypadku szereg naszych domów zostało pozbawionych dopływu gazu, nie mogły więc działać kuchnie gazowe, stanęła pralnia i suszarnia, w której dziennie pierze się setki kilogramów bielizny. Na domiar złego w dniu tym przybyło do Karpacza ponad tysiąc wczasowiczów na rozpoczynający się turnus wypoczynkowy. Przed pracownikami ośrodka stanęło niezwykle trudne zadanie — zapewnić przybyłym ludziom pracy ciepło i normalne warunki pobytu. Zadanie to zostało wykonane. W ciągu kilku godzin załoga ośrodka przygotowała dodatkowe pomieszczenia w domach opalanych węglem. Przez całą noc, gdy znużeni podróżą przyjezdni wypoczywali — nikt z pracowników ośrodka nie zmrzął oka. W „Rolniku” zmontowano i uruchomiono kuchnię węglową, w „Karpacie” wybudowano tejże nocy kuchnię polową. Kierowniczka pralni przez całą noc rozwoziła na saneczkach stopy bielizny, które wraz ze swymi pracownikami wyprała ręcznie. Rankiem ośrodek gotów był już zaspokoić wszystkie potrzeby wczasowiczów. Ludzie pracy przybyli na wypoczynek, od pierwszego dnia pobytu mieli zapewnione takie same dobre warunki pobytu, jak i w dniach następnych, po usunięciu uszkodzenia gazociągu.

Mówiąc o osiągnięciach ośrodka wspominałem już, że zawdzięczamy je zorganizowanemu wysiłkowi całej załogi — prowadzonemu przez nas współzawodnictwu pracy. Współzawodnictwu zawdzięczamy nie tylko przyspieszenie wielu prac i dobre ich wykonanie lecz także osiągnięcie dużych oszczędności pieniężnych.

Jako pracę dodatkową wykonała brygada robotnicza remont opisanego przeze mnie na początku biura ewidencji wczasowiczów. Sala przyjęć została przerobiona gruntownie i wydatnie powiększona.

W ramach współzawodnictwa wybudowaliśmy poza planem tzw. zakłady pomocnicze — rozbieralnie i przetwórnictwo mięsa. Obecnie mięso przywożone z zakładów rzeźniczych jest rozbierane przez fachowca rzeźnika, który jednocześnie dokonuje przerobu na miejscu. Wytwarza się więc tu dla całego ośrodka najrozmaitsze wędliny, co obniża ich koszt, dla administracji nie posiadających maszyn do mielenia mięsa wykonuje się to w przetwórni, zaopatrzonej w maszyny o napędzie elektrycznym. Wybudowaliśmy też dwie duże komory chłodnicze, mieszczące jednorazowo kilka ton mięsa.

Polepszenie zaopatrzenia żywnościowego administracji wczasowych oraz sporządzanych tam posiłków zawdzięcza się też decentralizacji zaopatrzenia. Zaopatrzenie centralne jest zasadniczo może bardziej celowe, ale w istniejących warunkach braku fachowych magazynierów i sprawnego transportu utrudniało ono zaopatrzenie,

powodowało duże manka na skutek nieumiejętnego magazynowania i psucia się produktów, a co najważniejsze — konieczność stosowania jednakowych dla wszystkich kuchni jadłospisów. Obecnie przy decentralizacji poszczególne administracje odbierają produkty sypkie i trwałe na okres dwóch- trzech tygodni bezpośrednio z instytucji zaopatrujących, produkty łatwo psujące się, w zależności od możliwości przechowywania, pobierane są dwa- trzy razy w tygodniu z punktu rozdzielczego. Kucharki, mając zapewnione i wiadome produkty, mogą bardziej urozmaicać jadłospis.

Na terenie ośrodka przebywa instruktor - kucharz oraz pracownik szkolący się pod jego kierunkiem, przewidziany na instruktora. Obaj ci kucharze szkolą kucharki w administracjach oraz instruują kelnerki i pomoc kuchenną. W razie skarg wczasowiczów na jakość posiłków kucharze - instruktorzy są kierowani do odpowiednich domów, aby usprawnić i polepszyć tam pracę kucharza. FWP posiada na ternie kraju siedmiu tego rodzaju wykwalifikowanych instruktorów - kucharzy, ponadto w miesiącach jesiennych i zimowych tj. w okresach mniejszego nasilenia pracy lub zamykania pewnych ośrodków (morskie, jeziora) organizowane są 3-miesięczne kursy doskonalenia kucharzy.

Z końcem roku ubiegłego wprowadzono w ośrodkach wczasowych aparat kontrolny zaopatrzenia. Pracownicy ci (jeden na 10 administracji) kontrolują gospodarkę żywnościową, jakość i wagę wydawanych produktów i sporządzanych dań, czystość utrzymania ubikacji gospodarczych i sal jadalnych itp. W salach jadalnych lub na korytarzach do nich powinny być wywieszone jadłospisy posiłków całego dnia, z podaniem wagi niektórych rodzajów pożywienia (wędliny, ser, masło i in. produkty uchwytnie dla określenia wagowego).

W IV kwartale roku ubiegłego nie mieliśmy ani jednego zażalenia nie tylko na wyżywienie ale i na obsługę. Było to rezultatem, żmudnej pracy naszych kucharzy, podkuchennych, kelnerów i gospodyń. Poprawę przyniosło tu nam bezwzględnie współzawodnictwo, gdyż dawniej narzekania i skargi wczasowiczów na personel i wyżywienie nie należały do rzadkości.

Poważną rolę odegrała też praca organizacji związkowej personelu.

To właśnie przodująca pracownica jest pokojowa DW „Dąbrówka”, mąż zaufania w administracji „Chrobry” — towarzysza Maria Pietrek, która nie tylko utrzymuje swój dom (46 miejsc) we wzorowym porządku, ale pomaga też codziennie przy pracy w kuchni, potrafiąc jeszcze ponadto zastępować będącą na urlopie kierowniczkę domu.

Wzorową pracownicą i przykładem dla innych jest towarzysza Stanisława Mocha, kelnerka domu „Przodownik”. Obsługuje ona w sposób nienaganny 85 wczasowiczów; zawsze uśmiechnięta i jednakowo uprzejma dla wszystkich jest również mężem zaufania grupy związkowej pracowników tej administracji. Przy podejmowaniu zobowiązań postawiła ona sobie za cel — „ani jednego zażalenia na obsługę” i należy stwierdzić, że zobowiązania swoje wykonuje z... nadwyżką, gdyż otrzymuje od wczasowiczów same pochwały, o czym świadczą liczne zapisy w „książce życzeń i zażeń”.

Przykładów właściwego stosunku do pracy można by przytoczyć tu bardzo wiele. W ten sposób odnosi się do swoich obowiązków większość naszych pracowników. W ośrodku istnieje stała więź i kolektywna współpraca kierownictwa i rady miejscowej. Dzięki takiemu stosunkowi do pracy i atmosferze wzajemnego zaufania zobowiązania nabrały charakteru długofalowego i stałego.



Zadaniem akcji wczasów jest zapewnienie strudzonego całorocznym wysiłkiem pracownikowi należytego wypoczynku w warunkach sprzyjających odświeżeniu sił fizycznych oraz zaspokojenie potrzeb i zainteresowań kulturalnych. W tym sensie działalność nasza stanowi nierozdzielalną część zadań postawionych pracy robotniczych świetlic, klubów i domów kultury.

Należy przyznać, co prawda, że w porównaniu z latami poprzednimi działalność kulturalno-oświatowa w naszym ośrodku na ogół się poprawiła, niemniej jednak pozostawia ona jeszcze wiele do życzenia. FWP ma już opracowany system prowadzenia tej akcji, wielokrotnie doświadczenia oparte na konkretnych przykładach pracy kult.-oświatowej w szeregu ośrodków pozwoliły już obecnie na usystematyzowanie tej pracy i na upowszechnienie form, które zdały egzamin praktyczny. Formy te stosujemy w naszych świetlicach i w działalności instruktorów kulturalno-oświatowych, jednak wciąż jeszcze nie można tej pracy uważać za zadowalającą. Płynność kadry instruktorskiej, przypadkowy dobór ludzi, traktujących tę pracę jako zajęcie doraźne a nie odpowiadających wysokim wymaganiom stawianym tym pracownikom — wszystko to decyduje o poziomie działalności kulturalno-oświatowej prowadzonej na wczasach.

Specjalne zadania nastręcza instruktorowi praca na terenie turystyczno-sportowym, jakim jest Karpacz i Bierutówice. Poza normalną obsługą kulturalno-oświatową wymagającą stosowania różnorodnych i wcale niełatwych sposobów zainteresowania wczasowiczów, instruktor musi być specjalistą w dziedzinie sportu — aby móc prowadzić zawody w różnych dyscyplinach przy zdobywaniu odznaki SPO, musi zimą uczyć jazdy na nartach (na zakończenie turnusu zawody o zdobycie GON — górskiej odznaki turystycznej), latem prowadzić każdy turnus wczasowiczów na szczyt Śnieżki i inne wycieczki, których odbycie daje prawo do odznaki GOT (górska odznaka turystyczna).

Instruktorom kulturalno-oświatowym przychodzą jednak coraz częściej z pomocą sami wczasowicze. Świadczy to pomyślnie o wzroście zainteresowania życiem społecznym i o posuwającym się rozwoju społeczności-politycznym ludzi pracy. Coraz żywiej wczasowicze poczynają się interesować akcją kulturalno-oświatową na wczasach, biorąc czynny udział w organizowanych imprezach okolicznościowych i towarzyskich.

W akcjach tych bierze też udział nasz personel, gdyż rada miejscowa ośrodka zorganizowała 45-osobowy zespół taneczny i chóralski, który wyjeżdża też w ramach akcji łączności ze wsią do okolicznych spółdzielni produkcyjnych i PGR-ów. Działalność kulturalno-oświatowa prowadzona jest w świetlicach poszczególnych administracji oraz w świetlicy centralnej posiadającej dużą salę teatralną, w której dają przedstawienia przyjezdne zespoły związkowe, Artosu i teatr jeleniogórski.



Chciałbym tu jeszcze poruszyć tak ważne zagadnienie niedostatecznego wykorzystania wczasów przez pracowników fizycznych.

Czym należy tłumaczyć fakt, że ta wielka zdobycz, którą dała robotnikowi Polska Ludowa nie jest jeszcze w pełni przez niego doceniana, że zbyt mało pracowników fizycznych wyjeżdża na wczasy.

Mimo że w roku 1953 wyjechało na wczasy o 13 tysięcy robotników więcej niż w roku 1952, to jednak 81 ty-

sięcy skierowań wczasowych, przeznaczonych zgodnie z proporcją zatrudnienia dla robotników, trafiło mimo wszystko do rąk pracowników umysłowych.

Dlaczego tak się dzieje? Czy robotnik rzeczywiście niechętnie wyjeżdża na wczasy, a jeżeli tak, to co jest przyczyną tego zjawiska?

Według powszechnie i chętnie szerzonej wersji, pracownicy fizyczni unikają wyjazdu na wczasy, gdyż nie są przyzwyczajeni do tego rodzaju spędzania urlopu, który natomiast ma wieloletnie tradycje w środowisku pracowników umysłowych. Dodaje się, że robotnik niechętnie wyjeżdża, gdyż nie chce się odrywać w okresie urlopu od rodziny, a nie może sobie pozwolić na wyjazd wspólny. Wskazuje się, że duża część robotników, zwłaszcza na prowincji, mieszka na wsi lub w osiedlach podmiejskich i stąd nie jest zainteresowana w zmianie miejsca pobytu, że w okresie urlopu zarobkuje dodatkowo na budowach, lub pracuje u siebie w gospodarstwie domowym itp.

W rzeczywistości wiemy jednak, że robotnik, który raz już wyjechał na wczasy, potem chętnie jeździ na nie stale. A więc zwiększenie ilości wyjeżdżających na wczasy robotników — to przede wszystkim sprawa umiejętnego dotarcia do tej grupy pracowników, to sprawa należytej propagandy wczasów, to sprawa dobrej organizacji rozdziału skierowań. Do domów wypoczynkowych dostają się przede wszystkim ci, którzy o wczasy zabiegają. Brak natomiast wysiłku, by zachęcić do wyjazdu tych, którzy jeszcze wczasów nie znają, by wyjaśnić robotnikowi potrzebę wypoczynku, otoczyć go opieką w czasie urlopu. A przecież nierzadkie są wypadki, że potraktowany zimno i niechętnie przez współtowarzyszy nie dopuszczony do „towarzysztwa” robotnik przebywający na wczasach zraża się do następnego wyjazdu i rzeczywiście unika wczasów. Jest to wina nie tylko sprawców tego rodzaju stosunku do wczasowicza - robotnika, ale może jeszcze bardziej obciąża to instruktora kulturalno-oświatowego, który powinien dbać o regulowanie współżycia przebywających w kolektywie wczasowym i otaczać swoją opieką przede wszystkim tych, którzy jej najbardziej potrzebują lub są nieodpowiednio traktowani.

Potrzeby wyższego rzędu, rosnące wraz z kulturą mas robotniczych — takie jak książka, wczasy, higiena — trzeba w masach budzić. Sprawę wczasów instancje związkowe winny traktować nie jako marginesową, ale udzielać jej nie mniej uwagi, niż innym ważnym zagadnieniom pracy związkowej.



Jakie stawiamy sobie dalsze cele, do czego należałoby dążyć w dziedzinie ulepszania wczasów?

Wydaje mi się, że warto by starać się o to, aby tzw. administracje, tj. grupy domów zarządzane przez jedno kierownictwo nie były zbyt duże, by w obrębie administracji domy nie były od siebie odległe. Postulat ten stanowi o możliwościach lepszej i sprawniejszej obsługi wczasowiczów, o zachowaniu należytej czystości i higieny w pomieszczeniach i pokojach.

Idealem — może nie prędko możliwym do zrealizowania, lecz godnym starań — byłaby możliwość wyżywienia każdego wczasowicza na miejscu zamieszkania. Dużo narzekań i niezadowolonych wywołuje konieczność dochodzenia do jadalni z domów niekiedy dość odległych, szczególnie uciążliwa podczas niepogód lub zimą w terenie górzystym.

Dążymy do tego — jak to już wspomniałem — aby kasować pokoje wieloosobowe, aby w pokoju przebywały jedna — dwie osoby. Pragniemy, aby w naszych administracjach wczasowych było jak najwięcej bufetów i kiosków. W paru ośrodkach (Przesieka, Krynica Zdrój, Świeradów, Łądek Zdrój) uruchomiliśmy już kawiarnie „zamknięte“, tj. przeznaczone jedyne dla wczasowiczów. Pozwalają one w pewnych porach dnia podczas nie pogód na przyjemne spędzenie czasu w warunkach estetycznych i wygodnych.

Będziemy dalej dbać o to, aby podnosić estetykę wnętrz w domach wczasowych, aby ujednolicić wyposażenie urządzeń w pokojach i stworzyć wczasowicom warunki najprzyjemniejszego pobytu w okresie urlopu.

Pragniemy, aby wczasy dały rzeczywisty wyraz troski o człowieka w Polsce Ludowej, aby wytyczne II Zjazdu naszej partii realizowane były tutaj w sposób najbardziej godny tych wielkich zadań, które postawił on przed związkami zawodowymi i klasą robotniczą.

K O M U N I K A T

Przypominamy naszym Prenumeratorom, że dnia 10 CZERWCA 1954 r. należy odnowić prenumeratę na drugie półrocze 1954 r. Wpłaty i zgłoszenia przyjmują WYŁĄCZNIE urzędy pocztowe na terenie całego kraju w specjalnie do tego wydzielonych okienkach. Zgłoszenie i opłacenie prenumeraty w urzędzie pocztowym jest jedynym sposobem zapewnienia regularnej dostawy czasopism. Z uwagi na ograniczoną wysokość nakładów nie można liczyć na dosyłkę numerów zaległych.

Po upływie terminu przyjmowania prenumeraty na drugie półrocze nie będzie żadnego innego sposobu załatwienia tej sprawy. We wszelkich sprawach związanych z prenumeratą należy się zwracać wyłącznie do urzędów pocztowych, kierowanie zgłoszeń, nadsyłanie pieniędzy do administracji czasopisma jest bezzelowe.

Żądajcie naszych czasopism w kioskach PPK „Ruch“.

Wydawnictwo Związkowe CRZZ

T R E Ś C N U M E R U 4

Uchwała KC PZPR o związkach zawodowych — Z. Wasilkowska: W imię solidarności międzynarodowej klasy robotniczej —

Droga do wzrostu dobrobytu ludzi pracy: Dokonamy zwrotu w kierunku człowieka — K. Kielar: Dajemy krajowi ponadplanowe tony węgla — T. Potapenko: Doświadczenia rolnej rady zakładowej — M. Piotrowski: O podniesienie poziomu pracy handlu uspołecznionego — E. Gajewski: Inteligencja techniczna na wspólnej drodze z robotnikami — W. Osmenda: Z życia gabinetu technicznego —

Dążymy do usprawnienia organizacji: S. Stachacz: Bliżej zakładu pracy — w oparciu o aktyw społeczny — Cz. Nawotczyński: Więź z załogą — podstawa pracy rady zakładowej — J. Lenart: O podniesienie poziomu akcji łączności ze wsią — Z. Piwowoz: Współpraca zarządu okręgowego z terenem —

W trosce o zdrowie i bezpieczną pracę: R. Geisler: Nasze zadania w dziedzinie ochrony pracy — L. Loba: Społeczny inspektor pracy działa w oparciu o plan.

Wychowanie nowego człowieka — budowniczego socjalizmu: J. Grzyb: Dokąd zmierzamy w pracy kulturalno-oświatowej — J. Urbański: Doniosła rola zakładowej komisji kulturalno-oświatowej — K. Grabowski: Nieustanny rozwój działalności wojewódzkiego domu kultury — J. Siwek: Książka i czasopismo w służbie związków zawodowych —

Dla wypoczynku człowieka pracy: H. Oleski: O coraz lepszą organizację wczasów.

Redaguje: Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.
ADRES REDAKCJI: Warszawa, ul. Miodowa 3, tel. 606-12.

W A R U N K I P R E N U M E R A T Y

Zgłoszenia na prenumeratę i wpłaty przyjmują wyłącznie listonosze i urzędy pocztowe na okresy kwartalne do dnia 10 grudnia, marca, czerwca i września. Na okres półroczny do dnia 10 grudnia i czerwca, na okres roczny do dnia 10 grudnia.

Reklamacje niezadowolone przez urzędy pocztowe prosimy kierować bezpośrednio do Dyrekcji Generalnej Państw. Przedsiębiorstwa Kolportażu „Ruch“ w Warszawie, ul. Wilcza 46.

Cena nru pojed. — zł 2.00. Prenumerata kwartalna — zł 6.00, półroczna — zł 12.00, roczna — zł 24.00

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. Warszawa Zam. 1867/C. 5-B-14520

NOWOŚCI WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

do nabycia w księgarniach „Domu Książki“

Z DOŚWIADCZEŃ BIBLIOTEK ZWIĄZKOWYCH	2,80
ZAKŁADOWE KOMISJE SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWE W PRZEDSIĘ- BIORSTWACH	3,50
A. Szczurzewski, L. Głowalski. PORADNIK DLA KOMISJI I DELEGATÓW SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWYCH	2.—
H. Popławski. PODSTAWY PRAWNE I ISTOTA SOCJALISTYCZNEJ DY- SCYPLINY PRACY	9.—
Louis Saillant. W OBRONIE PRAW ZWIĄZKOWYCH	5.—
A. Żandarowa. OD NOWEGO KU NOWEMU	1.—
N. Kolupajew. SIŁA PRZYKŁADU	3,50
W. I. Kuzniecowa. TWÓRCZA WSPÓŁPRACA	1,60
S. Filkin. NAPRZÓD KU NOWEMU	1,20
S. Girin. GRUPA ZWIĄZKOWA W WALCE O WYDAJNOŚĆ PRACY	0,80
B. Michajłow, T. Remizow. ŻÓŁCI LEADERZY ZWIĄZKOWI BEZ MASKI .	1,60
P. Karamyszew, T. Borodkin. W WALCE O POSTĘP TECHNICZNY . . .	3,60
III KONGRES ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH 5—9 MAJA 1954	2,50

W najbliższym czasie ukazać się w sprzedaży:

O. Budrewicz, M. Holzmann. TAKIE BUTY! Mistrzowie jakości produkcji wskazują nam drogę. Fotoreportaż	4,80
---	------

W szeregu ciekawych zdjęć ukazano sylwetki przodujących mistrzów jakości, formy i wyniki ich pracy w powiązaniu z barwnym krótkim tekstem.

W opracowaniu:

H. Kassyanowicz, Z. Kostarski, R. Wojna ŚFZZ W WALCE O INTERESY KLASY ROBOTNICZEJ z ilustracjami	
---	--

Książka jest zbiorem podstawowych dokumentów z prac III Światowego Kongresu Związków Zawodowych, który odbył się w dniach 10—21 października 1953 r. Na wstępie broszura omawia znaczenie dla światowego ruchu zawodowego dotychczasowej działalności ŚFZZ. Następnie przytacza referat sekretarza generalnego ŚFZZ — Louisa Saillanta; referat przewodniczącego ŚFZZ — Giuseppe di Vittorio, referat zastępcy sekretarza Ogólnoindonezyjskiej Centrali Związków Zawodowych — Rusłana Widżasasatra. Broszura zawiera również uchwały i rezolucje przyjęte na kongresie.

ODDZIAŁY ZAOPATRZENIA ROBOTNICZEGO (zadania, organizacja, ra- chunkowość)	
--	--

Omówienie roli OZR — jako czynnika polepszającego warunki życia pracowników, na podstawie doświadczenia nabytego w tej mierze w ZSRR. Najważniejsza część broszury poświęcona jest organizacji OZR, planowania, finansowania, rachunkowości i sprawozdawczości, jak również administracji, od pracy której zależy popularność i osiągnięcia OZR.

W wypadku, gdy w miejscowej księgarni zabraknie naszych publikacji, prosimy zwracać się bezpośrednio do Centralnej Księgarni Wysyłkowej w Warszawie, pl. Dąbrowskiego 8.

Żądajcie naszych katalogów

Nadawca

(Podać czytelnie dokładny adres)

(imię i nazwisko)

(poczta, województwo)

(miejscowość, ulica, numer domu)

Aby umożliwić zaopatrywanie się w wydawnictwa książkowe tym, którzy pracują z dala od większych środowisk oraz tym, którzy potrzebnej im książki w miejscowej księgarni otrzymać nie mogą — „Dom Książki” uruchomił Centralną Księgarnię Wysyłkową w Warszawie, wysyłającą książki za zaliczeniem pocztowym.

Zamówienia książek dokonuje się przez wypełnienie odpowiednich pozycji na odwrotnej stronie niniejszej pocztówki i wrzucenie jej do skrzynki pocztowej po wprze-dnim naklejeniu znaczka za 20 gr.

Zamówienia wykonujemy bezpośrednio po ich otrzymaniu aż do wyczerpania na-kładu, z zachowaniem kolejności zgłoszeń.

Korzystajcie z naszych usług i zachę-
cajcie do tego innych.

D R U K

Nalepić
znaczek
za 20 gr.

„DOM KSIĄŻKI”

Centralna Księgarnia Wysyłkowa

Warszawa 10

Plac Dąbrowskiego 8

1. Przegl. Zw. 106/V

Zamawiam i proszę o przesłanie mi za zaliczeniem pocztowym:

Ilość	Cena
..... Album tablic poglądowych do studiowania ekonomii politycznej (rozdział „Kapitałizm“). Praca zbior. 1953. KiW, tabl. 59	15,-
..... Dalewski J., Bułwicki B.: Poradnik wynalazcy i racjonalizatora. 1954. CRZZ	27,50
..... Głotow I.: Doświadczenia pracy rady oddziałowej. Tłum. z ros. R. Lityńskiego. 1951. KiW, s. 60	1,90
..... Jewstafjew G. N.: Współzawodnictwo socjalistyczne prawem i siłą napędową ekonomicznego rozwoju społeczeństwa radzieckiego. Tłum. z ros. Z. Nicman i B. Strumiński. 1953. KiW, s. 338, opr. ppl.	10,20
..... Lenin o Polsce i polskim ruchu robotniczym. Artykuły, przemówienia, dokumenty, listy. 1954. KiW, s. 594, opr. pl.	10,30
..... Organizacja i planowanie wczasów pracowniczych. Praca zbior. pod red. B. Kani. 1951. PWG, s. 231, tabl. VII	10,-
..... Paszerstkin A.: Zagadnienia prawne wynagrodzenia za pracę robotników i pracowników umysłowych. Tłum. z ros. R. Korb-Zebrzyk i M. Namysłowska. 1952. PWN, s. 318	24,-
..... Sonin M.: Szkolenie wewnątrzzakładowe planowanie i organizacja. Tłum. z ros. S. Hartman. 1953. PWG, s. 125, zał. 6	8,30
..... Stolarski W.: Walka o unowocześnienie budownictwa. 1951. KiW, s. 132, ilustracje	3,-
..... Zgierski J.: O metodzie inż. Kowalowa. 1953. „Iskry”, s. 118, ilustracje	3,-
Centralna Księgarnia Wyszukiwowa gwarantuje dostawę niżej wyszczególnionych nowości książkowych znajdujących się w druku, zaraz po ukazaniu się ich na półkach księgarskich, pod warunkiem przymania na nie zamówienia w terminie 10-dniowym, od daty otrzymania pocztówki.	
..... Budrewicz O., Kulikowski C.: Dla dobra i szczęścia człowieka. 1954. CRZZ, ilustracje	50,-

Poza tym zamawiam dodatkowo:

Koszty przesyłki i zaliczenia proszę doliczyć do rachunku. Przesyłkę zobowiązuję się wykupić zaraz po jej nadejściu.

....., dnia 1954 r.

Niepotrzebne skreślić.

(podpis)

Przegląd związkowy

**NIEODZOWNĄ POMOCĄ W PRACY AKTYWISTY
SĄ CZASOPISMA I KSIĄŻKI ZWIĄZKOWE**

PRENUMERUJCIE I CZYTAJCIE MIESIĘCZNIKI

PRZEGLĄD ZWIĄZKOWY

Organ teoretyczny wskazuje główne kierunki pracy związkowej, informuje o działalności związków w kraju i za granicą, informuje o przepisach ustawodawstwa pracy.

Prenumerata: rocznie — zł 24.—, półrocznie — zł 12.—,
kwartalnie — zł 6.—.

ŚWIETLICA

czasopismo dla aktywistów kulturalno-oświatowych, pomaga w prowadzeniu pracy kulturalno-oświatowej.

Prenumerata: rocznie — zł 24.—, półrocznie — zł 12.—,
kwartalnie — zł 6.—.

PRZYJACIEL PRZY PRACY

czasopismo dla aktywistów bezpieczeństwa i higieny pracy, poucza o zasadach pracy bezpiecznej, niezbędne dla społecznego inspektora pracy.

Prenumerata: rocznie zł 12.—, półrocznie zł 6.—, kwartalnie zł 3.—.

DZIAŁKOWIEC

czasopismo dla użytkowników ogrodów pracowniczych, udziela porad fachowych i organizacyjnych.

Prenumerata: rocznie zł 14.40, półrocznie zł 7.20, kwartalnie zł 3.60.

Prenumeratę czasopism przyjmują wyłącznie listonosze i urzędy pocztowe na terenie całego kraju do dnia 10 każdego miesiąca (tj. na I kwartał każdego roku do dn. 10.XII, na II kwartał do dn. 10.III, na III kwartał do dn. 10.VI, na IV kwartał do dn. 10.IX).

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIĄZKOWE

