

PRZEGŁAD ZWIĄZKOWY



nr 6

Czerwiec



1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

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 Widżażasastra. 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

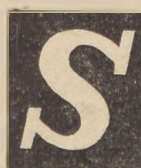
PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 6

Warszawa, czerwiec 1954 r.

ROK V



EKRETARIAT CRZZ wezwał związki zawodowe do przeprowadzenia kampanii po III Kongresie Związków Zawodowych. SeminaRIA i narady aktywu zorganizowane w ostatniej dekadzie we wszystkich ogniwach związkowych przeniosły w teren wskazania III Kongresu.

Jakie główne, aktualne zadania wytykają z tych wskazań?

Pierwsze — staranne przygotowanie podjęcia długofalowych zobowiązań obejmujących okres do końca roku. Zobowiązaniami tymi i ich rytmiczną realizacją przywitają związkowcy dziesiątą rocznicę Wyzwolenia, składając dowód dojrzałości politycznej i głębokiego zrozumienia swej roli w budowie socjalizmu. Wszak dalszy rozwój ruchu współzawodnictwa pracy, oparcie tego ruchu na aktywności społecznej mas pracujących, silniejsze powiązanie go z walką o obniżenie kosztów własnych produkcji, o jakość wyrobów i rozszerzenie asortymentu to nieodzowny warunek przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludzi pracy.

W opracowaniu zobowiązań socjalistycznych pomogą doświadczenia zdobyte przez załogi, które w pierwszych miesiącach br. podpisywały zakładowe umowy zbiorowe. A mianowicie zobowiązania obejmą zarówno sprawy produkcyjne jak i sprawy socjalno-bytowe załogi. Podejmie te zobowiązania załoga razem z dyrekcją. Po starannym opracowaniu przez zespoły przygotowawcze, zobowiązania będą ujęte w formę dokumentu podpisanego przez załogę i dyrekcję.

W ten sposób organizacje związkowe nabiorą doświadczenia w opracowywaniu zakładowych umów zbiorowych, które w roku przyszłym będą zawierane na skalę krajową.

Drugie — systematyczna kontrola wypełniania zobowiązań długofalowych i postanowień zakładowych umów zbiorowych. Łączy się z tym obowiązek odbywania comiesięcznych zebrań grup związkowych celem podsumowania wyników pracy oraz kwartalnych zebrań ogólnozakładowych załogi dla złożenia przez dyrekcję i radę zakładową sprawozdań z przebiegu realizacji zobowiązań długofalowych oraz zakładowych umów zbiorowych.

Zobowiązania długofalowe i zakładowe umowy zbiorowe pozostaną formalnym dokumentem, jeżeli wykonania ich nie zabezpieczy się za pomocą systematycznej publicznej kontroli ich wypełniania, jeżeli na czas nie podejmie się odpowiednich środków dla przezwyciężenia pojawiających się trudności w realizacji zobowiązań załogi i dyrekcji.

Trzecie — usprawnienie pracy zakładowych organizacji związkowych i osiągnięcie dalszego wzrostu liczebności szeregów związkowych. Nowe funkcje społeczne przyznane związkom przez władzę ludową — komisje rozjemcze, zapowiedziane przejęcie technicznej inspekcji pracy i zarządu ubezpieczeniami społecznymi — wszystko to wymaga od związków rozwinięcia o wiele większej niż dotychczas sprężystości organizacyjnej, skupienia w naszych szeregach wszystkich robotników i pracowników umysłowych i oparcia całej działalności na szerokim aktywie społecznym.

Wykonanie tych trzech najpilniejszych zadań zapewni związkom zawodowym silną podstawę organizacyjną niezbędną dla chlubnego spełniania roli najważniejszej transmisji partii do mas pracujących.

Apel III Kongresu Związków Zawodowych

Delegaci wybrani na III Kongres Związków Zawodowych przez 4,5 milionową armię zorganizowanych w związkach robotników i pracowników zwracają się z
WEZWANIEM

do ludu pracy miast i wsi, do górników i hutników, metalowców i kolejarzy, chemików i włókniarzy, do robotników i robotnic wszystkich zawodów, do robotników rolnych i pracowników handlu, do majstrów i sztygarów, do inżynierów i agronomów, do lekarzy i nauczycieli, do uczonych i artystów, do wszystkich, którzy pracą rąk i umysłu budują nowe życie w naszym kraju.

Towarzysze!

Już od dziesięciu lat sami jesteście gospodarzami w Ojczyźnie i nasza jest władza, robotniczo-chłopska.

Już dziesięć lat niestrudzoną pracą, ofiarnym wysiłkiem, dzień po dniu budujemy Polskę dla siebie, nie dla wyzyskiwaczy. Wzrosła dwukrotnie liczebność naszej klasy robotniczej.

Rośnie nieustannie wpływ polityczny klasy robotniczej, wiernej niezłomnie swym bohaterskim tradycjom i jej przodująca rola w narodzie.

Krzepnie i pogłębia się sojusz robotniczo-chłopski — ostoja naszej władzy ludowej.

Naszych to rąk dzieło — Polska z rumowisk wydzwignięta, Polska tysięcy kominów fabrycznych, nowych hut i kopalń, stoczn i elektrowni, szkół i uniwersytetów.

Na wsi toruje sobie drogę traktor i kombajn; 200 tysięcy zrzeszonych chłopów wyszło już tej wiosny na spółdzielczy siew, pokazując drogę do lepszego jutra wszystkim chłopom, którzy w znojmym trudzie sięją jeszcze w pojedynkę.

Przeszłości ślad dłoń nasza zmiata, ślad fabrykancko-obszarniczej rabunkowej gospodarki.

Panowie spychali Polskę na ostatnie miejsce w Europie — lud pracujący miast i wsi dźwignął ją na jedno z pierwszych miejsc.

Chwała ludowi pracującemu!

W dziesiątą wiosnę Polski Ludowej słuchaliśmy, jak przez wszystkie lata głosu naszej partii, wskazań jej II Zjazdu — odpowiadając nań wzmożoną pracą. Nową falą wezbrało współzawodnictwo w fabrykach i kopalniach, a na wsi chłopci w przodujących gromadach, szykując się do siewu, mówili: to będzie siew zjazdowy.

Nie ma takiego człowieka pracy, któremu nie zapadłoby głęboko w serce uchwały II Zjazdu, wskazujące, że teraz, kiedy dzięki postępowi uprzemysłowienia oparliśmy naszą gospodarkę na mocnych podstawach — pora szybciej podnosić dobrobyt narodu.

Każdemu z nas partia wskazała drogę, którą winniśmy iść, abyśmy wszyscy razem krzepili sojusz robotników i chłopów, aby klasa robotnicza wydatniej pomagała chłopom, podnosiła ich świadomość obywatelską, aby chłopci pracujący szybciej podnosili swoją gospodarkę, aby rozwijali spółdzielczość produkcyjną, aby przemysł i rolnictwo produkowały więcej artykułów potrzebnych ludziom do lepszego życia.

Trzeba nam więcej zboża, mięsa, tłuszczu i wszystkiego, co daje gospodarka rolna, ale po to miasto musi dawać wsi więcej nawozów sztucznych, materiałów budowlanych, więcej lemiesz, traktorów, maszyn rolni-

czych. Na maszyny trzeba zaś więcej stali, a na stal trzeba więcej węgla.

Trzeba nam więcej dobrych i pięknych tkanin, obuwia, artykułów codziennego użytku, więcej mieszkań. Ale chcąc szybciej i lepiej zaspokajać rosnące nasze potrzeby, musimy w tym celu gromadzić środki — pracować wydajniej, oszczędniej, gospodarniej.

Partia przemówiła do narodu nie tylko słowem, nie tylko hasłem, nie tylko wezwaniem. W ciągu jednego półroczia — dwie obniżki cen; dają one ludności przeszło 10 miliardów złotych oszczędności rocznie. Budżet państwowy na rok bieżący — to wymowny dowód troski o człowieka pracy; 25 miliardów — na same tylko wydatki socjalne i kulturalne. Nasz rząd podjął uchwały o poprawie warunków bytowych kolejarzy, pracowników PGR i POM-ów, o rozszerzeniu świadczeń socjalnych, o pomocy dla rolnictwa.

Z uznaniem i radością przyjął to cały naród.

Partia mówi nam, że tylko od nas, od klasy robotniczej, od chłopów pracujących, od inteligencji zależą dalsze kroki na drodze do wzrostu naszego dobrobytu i kultury.

Budujemy w walce, bo wróg próbuje przeszkodzić nam w budowie. Niechaj więc mocniej jednoczy się w sojuszu robotnik i chłop. Niech się zwierają szeregi Frontu Narodowego.

Tylko to, co sami wywalczymy, co zdobędziemy gospodarną, rzetelną pracą, będzie podstawą dalszej poprawy naszego życia.

W walce i pracy na czele narodu kroczy klasa robotnicza. Siła klasy robotniczej — to jej organizacja. Każdy świadomy robotnik wie, że jest współgospodarzem kraju i że współdecydować o jego losach może tylko przez swą organizację. Taką powszechną organizacją klasy robotniczej są związki zawodowe.

Zadanie ich polega na tym, aby coraz bardziej włączyć jak najszerze masy do udziału w rządzeniu krajem, pobudzać w masach poczucie odpowiedzialności za sprawy ogólnonarodowe, za całą naszą gospodarkę, za jej rozwój i rozkwit dla dobra narodu. Jednocząc w swych szeregach milionowe masy, pobudzając i podnosząc nieustannie ich aktywność produkcyjną i polityczną, ich twórczą inicjatywę i krytykę, związki zawodowe są dla nas szkołą rządzenia, dla partii — potężnym ramieniem, dla państwa ludowego — mocniejszą oporą.

Towarzysze robotnicy!

W imię walki o szybszy wzrost dobrobytu i kultury narodu Kongres wzywa was:

powiększajcie szeregi organizacji związkowych; niech będą one wszędzie organizatorami waszej walki o pełne wykonanie planów produkcyjnych, o przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy, o coraz lepsze warunki życia i zaspokajanie rosnących potrzeb kulturalnych;

radźcie, jak nieustannie podnosić wydajność pracy, torując drogę pomysłom racjonalizatorów, wskazując sposoby ulepszenia organizacji pracy, pamiętając, że od zwiększenia wydajności pracy zależy wzrost dobrobytu narodu;

zwalczajcie marnotrawstwo, pilnujcie każdego kilograma surowca, każdej złotówki należącej do państwa, bądźcie oszczędnymi gospodarzami swego zakładu,

pomni, że obniżenie kosztów własnych produkcji to niezbędny warunek wzrostu dobrobytu człowieka pracy;

dbajcie, aby wasz zakład wykonał plan nie tylko ilościowo, ale aby dawał również odpowiedni asortyment i najwyższą jakość produkcji, gdyż od tego zależy zaspokajanie rosnących potrzeb narodu.

wzmagajcie socjalistyczną dyscyplinę pracy, wpajajcie poszanowanie mienia narodowego. Zwalczajcie niechlujstwo, nieudolność, beztroskę, biurokracizm, bezduszną obojętność wobec spraw zakładu i załogi.

Wyżej sztandar współzawodnictwa socjalistycznego.

Towarzysze dyrektorzy zakładów, inżynierowie, technicy, majstrowie!

Stwarzajcie szerokie pole dla inicjatywy i nowatorskich pomysłów załóg, torujcie drogę współzawodnictwu, zwalczajcie rutyniarstwo i skostnienie, pomagajcie robotnikom w opanowaniu nowoczesnej techniki, w zdobywaniu nowych kwalifikacji; wasze zdolności poświęćcie wykonaniu wielkich zadań, które partia postawiła, a naród poparł i przyjął za swoje.

Robotnicy i pracownicy PGR-ów i POM-ów!

Zwierajcie szeregi organizacji związkowej, powiększajcie plony z waszych pól, tępcie marnotrawstwo, umacniajcie socjalistyczną dyscyplinę pracy. Jesteście oddziałem klasy robotniczej najbardziej wysuniętym między milionowe masy chłopskie, utrwalajcie więc sojusz robotniczo-chłopski, pomagajcie chłopom w podnoszeniu urodzajów, wzorową pracą wykazujcie wyższość gospodarki socjalistycznej.

Pracownicy handlu socjalistycznego!

Spełniajcie zaszczytny obowiązek sprawnego zaopatrywania ludności miast i wsi. Walczcie o lepsze zaspokajanie jej potrzeb, żądajcie od przemysłu towarów najlepszej jakości, szerokiego asortymentu, sygnalizujcie potrzeby nabywców, ich życzenia i skargi. Podnieście sprawność i kulturę handlu.

Pracownicy instytucji państwowych i społecznych!

Szybciej, sumienniej załatwiajcie sprawy ludzi pracy. Zwalczajcie mitręgę i biurokracizm.

Pracownicy nauki, oświaty, kultury, służby zdrowia!

Wiedzą swoją, talentem, całym sercem wnoscie swój wkład do ogólnonarodowej sprawy podnoszenia poziomu życia kulturalnego narodu.

Najwyższy nakaz dla każdej organizacji związkowej, dla każdego działacza związkowego — to organizowanie współzawodnictwa w walce o produkcję, a równocześnie największa dbałość i troska o warunki pracy i życia robotników i pracowników.

W nasze ręce, w ręce mas i ich organizacji związkowej partia i rząd przekazują sprawy o doniosłym znaczeniu: inspekcję pracy, ubezpieczenia społeczne, rozjemstwo w sporach między pracownikami a administracją, szerokie uprawnienia w zakresie kontroli nad budownictwem mieszkaniowym, socjalnym, kulturalnym.

III Kongres zwraca się z apelem do wielotysięcznej rzeszy działaczy związkowych, do radców zakładowych, mężów zaufania, członków komisji, do władz związkowych wszystkich szczebli:

wykorzystujcie w pełni i jak najbardziej celowo olbrzymie środki i zasoby przeznaczone przez państwo ludowe na poprawę warunków pracy i życia milionowych mas;

strzeżcie praw i zdobyczy klasy robotniczej, zagwarantowanych przez władzę ludową przeciw wszelkim naruszeniom i wypaczeniom, opierając się w całej swej działalności o załogę, o wolę i opinię mas;

wychowujcie masę pracującą w duchu jedności i bezgranicznego oddania dla naszego państwa ludowego, w duchu patriotyzmu i braterstwa międzynarodowego, w duchu głębokiego zaufania do Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i wierności jej ideałom;

zwalczajcie bezlitośnie i łamcie wszelkie biurokracyczne nawyki, odgradzające działacza związkowego od mas, nie zapominajcie ani przez chwilę, że nakazem winna być dla was codzienna więź z masami, wierna służba ludowi pracującemu;

przestrzegajcie niezłomnie demokracji wewnątrz-związkowej, rozwijajcie wśród załóg twórczą krytykę, bez której inicjatywa mas wiecznie, nie może się rozwinąć.

Milionowe rzesze robotników i pracowników powierzyły wam zaszczytny obowiązek — pracę społeczną. Bądźcie godni ich zaufania.

Milionowe rzesze ludu pracującego z nadzieją i nieugiętą walką idą ku coraz lepszym dniom. Nie szczędźmy więc sił, by każdy dzień przynosił coraz obfitsze plony wspólnej naszej pracy i walki.

Towarzysze!

Najgorętsze pragnienie każdego człowieka pracy w naszym kraju i na całym świecie — to pragnienie pokoju.

Krzepmy więc siły obrońców pokoju, zwierajmy szeregi ich awangardy — międzynarodowej klasy robotniczej, łączmy się z robotnikami wszystkich krajów w walce przeciwko zbrodniczym knowaniom amerykańskich miliarderów, przeciwko remilitaryzacji Niemiec, o układ zbiorowego bezpieczeństwa w Europie i pokojową współpracę wszystkich krajów w Europie, o pokój, niepodległość i zjednoczenie Korei i Wietnamu, o pokojową współpracę wszystkich narodów.

W odpowiedzi na powitanie Światowej Federacji Związków Zawodowych oraz delegacji związków zawodowych 14 krajów, które przekazały polskiemu ludowi pracującemu bojowe pozdrowienia od milionów robotników krajów socjalizmu i krajów kapitalistycznych, zapewniamy uroczyście, że nie ustaniemy w naszej wspólnej, solidarnej, braterskiej walce, że wznagać ją będziemy aż do całkowitego zwycięstwa sprawy wolności i pokoju.

Przesyłamy gorące braterskie pozdrowienia radzieckim robotnikom, chłopom i inteligencji, wszystkim ludziom wielkiego Kraju Rad, który przyniósł nam wolność, nie szczędzi pomocy i dziś bardziej niż kiedykolwiek jest nadzieją i otuchą wszystkich ludzi walczących o wolność i pokój. Chwała Związkowi Radzieckiemu i jego partii.

Siły nasze są niezmierzone. Nic nie zdoła powstrzymać marszu ludzkości w walce z ciemnymi siłami wsteczności i wojny.

Ludu pracy — naprzód do walki:

O rozkwit ojczyzny, o dobrobyt narodu, o szczęście człowieka!

O pokój i przyjaźń między narodami!

O socjalizm!

III Kongres Związków Zawodowych

Warszawa, dn. 9 maja 1954 r.

Wkroczyliśmy w nowy okres rozwoju

GRUNTOWNIE przeprowadzona analiza dotychczasowej pracy, wysunięcie wniosków z dobrych doświadczeń i popełnionych błędów, ustalenie wytycznych dla dalszej działalności — oto, co pozwala stwierdzić, że data zamknięcia obrad III Kongresu Związków Zawodowych jest datą otwierającą nowy etap pracy tej największej organizacji klasy robotniczej w Polsce.

Wiąże się ten nowy etap w pracy związkowej z nowym okresem w całym życiu politycznym i gospodarczym naszego kraju. Wiąże się ściśle z zadaniami, jakie na okres dwóch ostatnich lat planu 6-letniego postawiła przed klasą robotniczą, pracującym chłopstwem i inteligencją nasza partia. Wiąże się ten nowy etap pracy związkowej jak najściślej z zadaniem szybszego podniesienia stopy życiowej mas pracujących.

I.

„...Związkom zawodowym przypada w realizacji historycznego zadania, postawionego przez Zjazd naszej partii, rola szczególnie ważna i szczególnie odpowiedzialna — mówił na III Kongresie I sekretarz KC PZPR, Bolesław Bierut. — Chodzi o to, by wskazać klasie robotniczej środki i sposoby wiodące do jak najbardziej skutecznego wyzyskania naszych możliwości produkcyjnych, wskazać metody, wiodące do dalszego podniesienia wydajności pracy. Chodzi następnie o to, by w granicach istniejących możliwości stworzyć dla klasy robotniczej jak najlepsze warunki życia i pracy, by otoczyć klasę robotniczą jak największą troską i opieką”.

W ciągu 10 lat istnienia Polski Ludowej — partia i rząd konsekwentnie prowadzą politykę stałej troski o polepszenie warunków pracy i bytu mas pracujących. Zgodnie z podstawowym prawem socjalizmu wszystkie poczynania zmierzają do tego, by coraz lepiej zaspokajane były materialne i kulturalne potrzeby społeczeństwa; rozszerzają się też coraz bardziej uprawnienia ludzi pracy.

Ale jeśli rząd ludowy mógł w ciągu ostatnich siedmiu miesięcy przeprowadzić dwie kolejne obniżki cen, jeśli można było wprowadzić w życie uchwały dające podstawy do poprawy warunków pracy i płacy robotników PGR-ów i POM-ów a ostatnio kolejarzy — to przede wszystkim dlatego, że wzrosła w ciągu ostatnich lat wydajność pracy w naszym socjalistycznym przemyśle, że wykonując zadania planu 6-letniego zbudowaliśmy już mocne podstawy dla dalszego nieprzerwanego rozwoju naszej gospodarki narodowej. Dlatego też pragnąc szybkiej realizacji uchwał II Zjazdu partii o przeprowadzeniu dalszych obniżek cen, o zwyczajnie płac niektórych kategorii pracowników, pragnąc lepiej zaspokajać nasze potrzeby — musimy zdawać sobie sprawę z tego, że wszystkie przyszłe osiągnięcia trzeba wypracować i wywalczyć.

Stąd wypływa naczelne zadanie dla związków zawodowych: *„...związki zawodowe, jeśli mają być naprawdę szkołą socjalizmu — mówił towarzysz Bierut na III Kongresie Zw. Zaw. — muszą uczyć masy jak realizować najlepiej plany produkcyjne, jak kierować produkcją na swym odcinku pracy, muszą podnosić odpowiedzialność robotników za wydajność produkcji, za obniżenie kosztów produkcji, za przestrzeganie jak największej oszczędności, za jakość produkcji”.*

Zadań tych, których wykonanie zadecyduje o tym, czy w 1955 roku uzyskamy zaplanowany wzrost realnych zarobków pracowniczych i dochodów chłopów pracujących o 15 do 20 proc. — nie wolno jednak odrywać od spraw dnia bieżącego, od codziennej troski o człowieka. Prawodawstwo Polski Ludowej gwarantuje ludziom pracy rozliczne uprawnienia a związki zawodowe powinny stać na ich straży. Mają czuwać nad tym, aby w żadnym wypadku nie łamano praworządności socjalistycznej, mają pilnować, by wszystkie zdobycze mas pracujących były w pełni wykorzystane, mają występować z inicjatywą rozszerzenia — gdy trzeba — tych praw. Przykładem realizacji takiej słusznej inicjatywy związków zawodowych będącej spełnieniem postulatów ludzi pracy jest wydana ostatnio przez Prezydium Rządu uchwała o przyznawaniu zasiłków chorobowych pracownikom fizycznym na wypadek choroby ich dziecka wymagającej zwolnienia się matki z pracy.

Łączenie walki o plany produkcyjne z troską o człowieka pracy jest niezbędnym warunkiem właściwej działalności związkowej. I niedopuszczalne jest jakiekolwiek rozgraniczanie tych nierozdzielnie ze sobą związanych spraw. Dlatego też III Kongres Związków Zawodowych ostro potępił występujące jeszcze niekiedy dwa niebezpieczne wypaczenia. Jednym z nich jest spoglądanie na wszystko pod kątem produkcji, widzenia tylko liczb wykonania planów, a nie dostrzeganie za nimi żywych ludzi. Drugim — równie niebezpiecznym — jest zaniedbywanie spraw produkcji, a nawet niekiedy przeciwstawianie ich interesom człowieka pracy. Tacy działacze związkowi, którzy noszą na oczach tzw. „końskie okulary“ przesłaniające im szersze pole widzenia, nie osiągną niczego. Jedni dlatego, że bezdusznie traktując istotne ludzkie sprawy rychło utracą zaufanie załogi i — wskutek tego nie osiągną celu, który im przyświecał — nie pociągną za sobą mas do realizacji planów produkcyjnych. Drudzy, widzący tylko wąski odcinek powszednich trosk człowieka pracy nie zabezpieczą temu człowiekowi istotnej poprawy bytu, która nastąpić może dopiero wówczas, gdy — poprzez wykonywanie planów produkcyjnych, poprzez pomoc dla pracujących chłopów w podnoszeniu produkcji rolnej — osiągniemy taką obfitość produktów, jaka zdoła lepiej zaspokoić rosnące potrzeby społeczeństwa.

Trzeba więc odrzucić precz „końskie okulary“, nadając jednokierunkowość działalności związkowej, trzeba ogarnąć szerokim spojrzeniem wszystkie zagadnienia naszego życia, trzeba zacząć pracować po nowemu — takie wnioski dał nam III Kongres Związków Zawodowych.

II

A mamy wszelkie możliwości podjęcia pracy na nowych zasadach. Daje nam je przede wszystkim uchwała Komitetu Centralnego PZPR, wytyczająca szerokie drogi dla pracy związkowej, dają nam je zwiększone znaczenie uprawnienia związków zawodowych i w dziedzinie walki o produkcję i w dziedzinie doraźnego wpływu na poprawę warunków pracy i bytu mas pracujących.

Szerokie uprawnienia, jakie obecnie otrzymują związki zawodowe, potwierdzają raz jeszcze bezsporną praw-

dę, że w kraju naszym życie rozwija się w duchu prawdziwej demokracji, w duchu socjalizmu. Nowe uprawnienia dla największej organizacji klasy robotniczej są rozwinięciem socjalistycznej zasady współzrzedzenia mas pracujących swymi zakładami pracy, rozszerzeniem ich wpływu na losy gospodarki narodowej i na losy wszystkich ludzi pracy w Polsce. Te szerokie uprawnienia są jednocześnie wyrazem zaufania, kredytem moralnym, udzielonym związkom zawodowym przez czołowy oddział naszego narodu — Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą.

Partia, w dążeniu do realizacji uchwał swego II Zjazdu, powierza związkom zawodowym niezmiennie poważne zadania, od których wykonania uzależnione jest w wielkim stopniu zrealizowanie programu dwóch ostatnich lat planu 6-letniego — planu budowy podstaw socjalizmu w naszym kraju. Zamierzony na ten okres wzrost stopy życiowej ludzi pracy, osiągniemy przede wszystkim poprzez podniesienie poziomu rolnictwa. Walka o wzrost produkcji rolniczej i o rozwój socjalizmu na wsi — nie może więc ani na chwilę schodzić z pola widzenia związków zawodowych. Trzeba więc szczególną uwagę zwracać na to, by zwiększała się wydajność pracy zakładów produkujących na potrzeby wsi. Jednocześnie zaś — cała wielka praca wychowawcza związków zawodowych musi zmierzać do tego, aby każdy robotnik i pracownik umysłowy zrozumiał dobrze, że walna bitwa o wzrost stopy życiowej ludzi pracy rozegra się na polach PGR, spółdzielni produkcyjnych i chłopskich zagonach. I że wobec tego każdy w niej musi wziąć udział.

Nie znaczy to, abyśmy mieli schodzić z innych odcinków naszej walki o szczęśliwe jutro. Wykonanie planów we wszystkich wskaźnikach, obniżanie kosztów własnych, wyraźna poprawa jakości produkcji we wszystkich zakładach pracy, troskliwa dbałość o człowieka, o rozwój kultury i oświaty w naszym kraju — to niezbędne czynniki osiągnięcia naszych wielkich zamierzeń.

III

Dla wypełnienia naszych zadań musimy w całej działalności związkowej, na każdym kroku pamiętać, że jesteśmy organizacją społeczną, że mamy operować wyłącznie środkami i metodami działania społecznego, pracować wśród szerokich mas pracujących, ściśle z nimi powiązani.

To znaczy — zerwać z biurokratycznym skostnieniem niektórych ogniw związkowych, które tylokrotnie piętnowano na Kongresie, to znaczy — odrzucić papierowe metody pracy, a skoncentrować wszystkie siły na działalności w zakładach pracy. W zakładach pracy bowiem, w radzie zakładowej i oddziałowej, w grupie związkowej rozwiązują się zagadnienia decydujące dla naszej przyszłości. I dobrze, że Zarząd Główny Zw. Zaw. Górników postanowił zlikwidować niektóre zarządy okręgowe w samym sercu Zagłębia Węglowego, gdyż były to niepotrzebne ogniwa, dzielące go od kopalnianych organizacji związkowych. I również dobrze postąpił Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Rolnictwa i Leśnictwa, który przeciwnie — zagaścił sieć okręgów, gdyż dotychczas były one zbyt oddalone od organizacji w PGR-ach i POM-ach.

IV

Tuż przed III Kongresem otrzymały związki nową funkcję, która wiąże je silnie z życiem załóg i najistotniejszymi jej sprawami. Jest to zawieranie zakładowych umów zbiorowych. Przypominamy ten fakt, gdyż uwydatnia on szczególnie jasno społeczne znaczenie naszej pracy, co tak mocno podkreślił nasz III Kongres.

W roku bieżącym zbiorowe umowy zakładowe zostały podpisane w ponad 130 zakładach pracy. Upięły dopiero pierwsze tygodnie od chwili, w której umowy zostały podpisane i zatwierdzone, ale już teraz można mówić o poważnych wynikach, jakie one przyniosły.

Imponująca jest przede wszystkim ilość zgłoszonych przez robotników wniosków w czasie przygotowania umów. W jednej tylko hucie im. Dzierżyńskiego wpłynęło ich ponad 6 tysięcy, z czego około 4 tysiące uwzględniono w umowie. W kopalni „Czerwona Gwardia” górnicy, sztygarzy i inżynierowie złożyli ponad 1700 wniosków. W Zakładach Wytwórczych Aparatury Pomiarowej w Świdnicy jeden wniosek przypadł na trzech robotników. To wszystko dowody niezmiernych możliwości rozwoju inicjatywy robotniczej, gdy zostanie ona pobudzona i skierowana na właściwe tory, gdy człowiek pracy poczuje się odpowiedzialny za losy swego zakładu pracy, gdy zrozumie, jaki mają one ścisły związek z jego własnymi losami.

Drugim takim bezspornym osiągnięciem — już w toku przygotowania umów — było zacieśnienie współpracy między kierownictwem zakładu a załogą, między administracją, inżynierami, technikami, majstrami a robotnikami. W trosce o wspólny cel wytworzyła się ta jedność działania, jaka powinna cechować całą załogę socjalistycznego zakładu.

Podpisy złożone na umowie przez dyrektora i przez radę zakładową w imieniu załogi — obowiązują. Uwidocznione w niej terminy przynaglą do szybkiej realizacji zobowiązań. Dla przykładu: w elektrowni Bydgoszcz-Jacice już po 5 tygodniach od podpisania umowy — zostały zabezpieczone siatką otwory między turbinami, wybielono połowę hal produkcyjnych (choć termin ukończenia tych prac upływa w końcu roku). To zrealizowała część swych zobowiązań dyrekcja zakładu. Załoga natomiast, wykonując swoje zobowiązania, przeprowadziła remont kotła na 9 dni przed terminem, składając jednocześnie list gwarancyjny, że do następnego remontu będzie on pracował bez zarzutu. Cennym sukcesem załogi jest też zmniejszenie zużycia węgla o 1,5 proc.

Przygotowanie i realizacja umów zakładowych w 130 zakładach dała cenne doświadczenia dla całej pracy związkowej w zakresie współzawodnictwa pracy. Uchwała Sekretariatu CRZZ, o przenoszeniu do zakładów pracy uchwał III Kongresu Związków Zawodowych wskazuje między innymi na konieczność oparcia ruchu współzawodnictwa długookresowego we wszystkich zakładach pracy — na takich samych zasadach, na jakich przebiega to współzawodnictwo w ramach umów zbiorowych. Zobowiązania robotników powinny — zgodnie z tą uchwałą Sekretariatu CRZZ — być łączone z zobowiązaniami dyrekcji. Zebrane zobowiązania z terminami wykonania do końca roku, zostaną podpisane w formie umowy o współzawodnictwie przez dyrektora i radę zakładową. Podniesie to poczucie odpowiedzial-

ności za ich wykonanie, ułatwi kontrolę. Rzeczą związków zawodowych — zarówno organizacji zakładowych, jak i instancji związkowych — będzie czuwać nad wykonaniem tych umów, wskazywać przodujące, nowoczesne metody pracy tak skutecznie dopomagające we wzroście wydajności pracy, dbać o to, by nie przepaść w zapomnieniu żadne cenne doświadczenia przodowników pracy, żadna cenna inicjatywa, żaden wniosek racjonalizatorski. W osiągnięciu wyższej wydajności pracy i większej obniżki kosztów własnych, w walce o lepszą jakość produkcji — dopomagają nam przede wszystkim przodujące metody pracy radzieckich stachanowców i doświadczenia naszych przodowników.

Na III Kongresie majster tow. Urbański udowodnił, że można szeroko stosować skrawanie nożem Kolesowa, tow. Majewski zaś opowiedział o organizacji pionów bezbrakowych, które tak znakomite wyniki pracy przyniosły ZBP im. Marchlewskiego. Te doświadczenia jednak — jak wynikało z głosów dyskusji na III Kongresie — nie są dostatecznie rozpowszechniane, podczas gdy cała nasza gospodarka domaga się coraz większego wzrostu wydajności pracy, kiedy społeczeństwo domaga się coraz lepszych towarów. I podczas gdy szybsza poprawa warunków naszego bytu tak bardzo uzależniona jest od uzyskania oszczędności we wszystkich gałęziach naszej gospodarki — panoszy się marnotrawstwo na budowach i w PGR-ach, nie wykonuje się planów obniżki kosztów własnych w wielu zakładach.

Wychowanie mas w poszanowaniu dla mienia społecznego, w reżimie oszczędności, rozpowszechnienie takich cennych metod, jak w budownictwie — metoda Szyzmirowa i Zawiałowa, jak cenne inicjatywy tow. tow. Klaji i Omszańskiego — to pierwszorzędnej wagi zadanie, stojące na nowym etapie pracy przed związkami zawodowymi.

V

Dla zmobilizowania aktywności społecznej mas konieczne jest wypełnienie przez związki podstawowego zadania, jakim jest socjalistyczne wychowanie mas, wychowanie nowego człowieka — świadomego budowniczego socjalizmu.

Wobec doniosłości wychowawczych zadań związków zawodowych, jaskrawo występują niedomagania naszej działalności kulturalno-oświatowej. Wypowiedzi uczestników dyskusji na III Kongresie wskazały, że głównym niedomaganiem jest zbyt wąski zasięg tej pracy i to właśnie w najważniejszych ośrodkach przemysłowych. Praca kulturalno-oświatowa obejmuje nikły procent załogi; brak jest tej pracy cechy masowości. Zanedbane są skupiska młodzieżowe, domy młodego robotnika i hotele robotnicze. Szczególnie niepokojące są zaniedbania pracy wśród załóg PGR-ów i POM-ów. Niedostateczna i nie odpowiadająca swym założeniom jest działalność związków w dziedzinie łączności z wsią;

ogranicza się bowiem do doraźnych imprez na terenie wsi bez wywierania głębszego wpływu na jej życie.

Dla przezwyciężenia tych niedomagań pracy związkowej trzeba nam — jak to powiedział tow. Kłosiewicz — po tym Kongresie zejść głębiej w masy, umacniać codzienną nierozrwalną więź z najszerszymi masami pracującymi, wnikać bardziej dokładnie i bezpośrednio w warunki życia i pracy załóg, pogłębiać ich zaufanie do związków zawodowych.

Włączanie najszerszych mas do życia kulturalnego, wychowanie ich w duchu gorącego patriotyzmu i proletariackiego internacjonalizmu, w duchu socjalistycznego stosunku do pracy i własności społecznej — to zasadnicze zadanie działalności kulturalno-oświatowej we wszystkich jej przejawach.

*

III Kongres Związków Zawodowych był kongresem rzeczywistych gospodarzy Polski Ludowej. Szczera troska delegatów o rozkwit gospodarzy kraju, głębokie zrozumienie polityki rządu ludowego, poważny, gospodarski stosunek do zagadnień produkcji dowiodły, że nasza klasa robotnicza i inteligencja pracująca są do głębi przepełnione duchem ludowego patriotyzmu.

Obrady kongresowe zamieniały się w żywiołową długotrwałą manifestację proletariackiego internacjonalizmu, ilekroć zebrany przyszło wyrazić uczucia wobec delegacji zagranicznych związków zawodowych, zwłaszcza, gdy na trybunę wchodził przedstawiciel Światowej Federacji Związków Zawodowych i radzieckich związków zawodowych.

Naczelny cel związków zawodowych w nowym okresie działalności związkowej — to cel, który przyświeca wszystkim poczynaniom Polski Ludowej: zbudowanie ustroju socjalistycznego, ustroju sprawiedliwości społecznej, dobrobytu i kultury mas.

Niezbędnym warunkiem zbudowania ustroju socjalistycznego jest zapewnienie światu trwałego pokoju, a walka o pokój — to dla nas spotęgowanie wysiłku dla wzmocnienia gospodarczej i obronnej siły Polski Ludowej.

Z tych podstawowych wytycznych wynikają dla związków zawodowych konkretne zadania na przyszłość, a wśród nich główne zadanie, które postawił przed klasą robotniczą i całym narodem II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej: przyspieszenie wzrostu dobrobytu mas pracujących.

Dokonany na Kongresie rzut oka na drogę, którą związki zawodowe przebyły od II Kongresu, uprzytomnienie sobie osiągnięć i braków naszej działalności, wytyczenie nowych zadań — to obfity plon obrad kongresowych, do którego będziemy sięgać przez dłuższy czas, znajdując w nim zawsze konkretne wskazówki postępowania.

Ukazała się z druku i znajduje się w sprzedaży publikacja sprawozdawcza

III KONGRES ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH 5 — 9 MAJA 1954

str. 135 Cena zł 2,50

Z a d a j c i e w e w s z y s t k i c h k s i ę g a r n i a c h

„DOMU KSIAŻKI“

Kontrolować wykonanie zobowiązań

POWAŻNE zadania postawione przez II-gi Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej na okres najbliższych dwóch lat wymagają uruchomienia i pełnego wykorzystania wszystkich środków zmierzających do zabezpieczenia realizacji planów produkcyjnych oraz systematycznej poprawy warunków materialnych i kulturalnych mas pracujących.

Jednym ze środków, który w wypełnieniu tych zadań powinien dać poważne rezultaty, są zawierane po raz pierwszy w naszym kraju zakładowe umowy zbiorowe. Należyte wypełnienie zakładowych umów zbiorowych powinno przynieść realną poprawę warunków pracy, socjalno-bytowych, kulturalnych oraz osiągnięcie lepszych efektów produkcyjnych.

W okresie kampanii przygotowawczej do zawarcia umów uwidoczniła się niewątpliwa aktywność załóg, które nie szczędziły swych uwag krytycznych pod adresem administracji przemysłu oraz instancji związkowych za brak dostatecznej troski o jak najlepszą organizację procesu produkcyjnego oraz za brak troski o sprawy socjalno-bytowe załóg. Tysiące wniosków, które wpłynęły od załóg, aktywność załóg w omawianiu treści umowy — wszystko to zobowiązuje organizacje związkowe do dołożenia wszelkich starań, by postanowienia tych umów należycie wykonać.

Analiza podpisanych zakładowych umów zbiorowych wskazuje na olbrzymi wkład pracy aktywu związkowego w opracowanie tekstu umowy oraz na fakt bardzo wszechstronnego przeanalizowania sytuacji zakładu w każdej dziedzinie jego życia. Mimo pewnych braków w umowach, braków wyrażających się często ogólnymi sformułowaniami nie określającymi terminów wykonania poszczególnych postanowień, ani osób odpowiedzialnych za ich wykonanie, stwierdzić trzeba, że w zakładach pracy dobrze zrozumiano cele i zadania zakładowych umów zbiorowych.

Zadaniem naszym jest stale doskonalić procesy produkcji, tak organizować produkcję, by dać społeczeństwu jak najwięcej towarów na zaspokojenie jego potrzeb, by produkowane towary były jak najlepszego gatunku oraz by produkować coraz taniej. W uchwałach II-go Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej postanawia się, by w okresie dwóch najbliższych lat na bazie wzrostu naszej produkcji przemysłowej i rolniczej osiągnąć wzrost stopy życiowej od 15 do 20 proc. Może to być osiągnięte poprzez systematyczny wzrost wydajności pracy, poprzez lepszą jakość produkcji a przede wszystkim poprzez uzyskanie zaplanowanej obniżki kosztów własnych produkcji.

O ile na odcinku poprawy jakości produkcji w szeregu zakładów pracy notuje się poprawę, to sprawą kosztów produkcji jeszcze za mało interesują się działacze gospodarczy i społeczni, że mało tym zagadnieniem żyją załogi w zakładach.

Marnotrawstwo wynikające ze złej gospodarki materialowej, niska wydajność pracy, niewykorzystanie mo-

cy produkcyjnych, zła organizacja pracy powoduje nadmierne koszty, a tym samym wpływa hamująco na wzrost stopy życiowej mas pracujących.

Można stwierdzić, że w zakładach pracy, w których zawierano zakładowe umowy zbiorowe, sprawy kosztów własnych oraz poprawy jakości produkcji znalazły przeważnie właściwe ujęcie. Tak np. w zakładach przemysłu bawełnianego im. J. Stalina w Łodzi przyjęte w umowie zobowiązania do obniżki kosztów wynoszą około 1 miliona zł dodatkowej oszczędności, co łącznie z planową obniżką kosztów daje około 5,5 miliona. Załoga Zakładów im. Gen. Świerczewskiego w Elblągu zobowiązała się dodatkowo obniżyć koszty własne o 0,7 proc. Wykonanie zobowiązań załogi Bielskich Zakładów Przemysłu Bawełnianego im. II-giej Armii Wojska Polskiego przyniesie gospodarce narodowej około 10 milionów zł obniżki kosztów własnych produkcji. Załoga „Ursusa” postanowiła wykonać zaplanowaną obniżkę kosztów oraz dodatkowo obniżyć koszty własne o 0,3 procent.

Przytoczone przykłady wskazują na duże możliwości obniżki kosztów własnych produkcji. Trzeba zatem te możliwości w pełni wykorzystać.

Trzeba jednak podkreślić, że do chwili obecnej za mało poświęca się uwagi rozwojowi przodujących metod pracy i inicjatyw robotniczych, których stosowanie przynosi wzrost wydajności pracy, poprawę jakości produkcji, a równocześnie powoduje obniżkę kosztów własnych.

Trzeba więcej uwagi poświęcić rozwojowi szkolenia metodą inż. Kowalowa, które zostało ostatnio zaniedbane. Szerzej trzeba rozwijać metodę Korabielnikowej, skrawanie nożem Kolesowa, upowszechniać inicjatywy Saja i Morawskiego, metodę Sygdiakowej oraz Klaja. Stosowanie tych metod pracy i inicjatyw powinno znajdować się w centrum uwagi ogniw związkowych organizujących socjalistyczne współzawodnictwo pracy.

W szeregu zakładów, w których podpisywano zakładowe umowy zbiorowe, sprawa rozwoju przodujących metod pracy i inicjatyw została włączona do tych umów. Musimy obecnie z całą konsekwencją walczyć o wykonanie przyjętych zobowiązań.

*

Walka o wykonanie programu przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludzi pracy musi być prowadzona wszelkimi środkami i we wszystkich zakładach pracy. Trzeba zatem doświadczenia w zawieraniu zakładowych umów zbiorowych wykorzystać odpowiednio w zakładach pracy, których w r.b. nie objęto tymi umowami. Należy mianowicie w skali krajowej rozpocząć szeroką kampanię podejmowania długofalowych, całorocznych zobowiązań w sprawie obniżki kosztów własnych, poprawy jakości oraz wykonania planu we wszystkich asortymentach.

Takie same zobowiązania powinno się podejmować w zakresie zagadnień poprawy warunków materialnych i kulturalnych, poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, usprawnienia działalności placówek socjalnych: żłobków, przedszkoli, właściwego zorganizowania kolo-

nii dziecięcych oraz usprawnienia działalności oddziałów zaopatrzenia robotniczego, w których szczególnie należy zwrócić uwagę na działalność gospodarstw pomocniczych pracujących w wielu wypadkach bardzo nierentownie.

W pracy kulturalno-oświatowej konieczne jest usprawnienie działalności świetlic — klubów fabrycznych, domów kultury, wszechstronne wykorzystanie możliwości tych placówek dla rozwoju masowej pracy kulturalno-oświatowej. Szerzej niż dotychczas musimy rozwinąć akcję łączności miasta ze wsią, pogłębić pracę polityczną z robotnikami dojeżdżającymi do pracy ze wsi, przejawiać większą troskę o sprawy robotników mieszkających w hotelach i domach młodego robotnika.

Zobowiązaniom długofalowym należy nadać formę dokumentu zawierającego wszystkie zobowiązania załogi oraz administracji. Dokument ten będzie podstawą do dalszej społecznej kontroli wykonania przyjętych zobowiązań. Tak opracowane całkowicie zobowiązania długofalowe przygotowują organizacje związkowe do zawierania zakładowych umów zbiorowych w przyszłym roku, w którym to roku umowy te obejmą znacznie większą niż w r.b. ilość zakładów pracy.

*

Wyniki realizacji zobowiązań długofalowych w roku ubiegłym wykazują, że mimo wzrastającej aktywności załóg i dużych efektów ekonomicznych w wykonaniu planu — wiele cennych zobowiązań nie zostało wykonanych, zwłaszcza w zakresie zobowiązań administracji w sprawie poprawy warunków pracy i zaspokajania potrzeb socjalno-bytowych i kulturalnych załóg. Stało się to na skutek braku kontroli wykonania podjętych zobowiązań. Wskazania II-go Zjazdu partii oraz wytyczne III-go Kongresu Związków Zawodowych zobowiązują wszystkich działaczy gospodarczych i społecznych do wzmocnienia kontroli wypełniania wszystkich zadań w za-

kresie planów produkcyjnych i poprawy materialnych i kulturalnych warunków życia załóg.

Do przeprowadzania kontroli należy uruchamiać szeroki aktyw społeczny. Trzeba by każdy na powierzonym mu odcinku pracy czuł się odpowiedzialny za wykonanie swych zadań oraz by przejawiał głęboką troskę o wyniki swej brygady produkcyjnej, wydziału i całego zakładu pracy. Konieczne jest, aby do kontroli realizacji zobowiązań stanął cały aktyw związkowy w komisjach przy radzie zakładowej oraz aby mężowie zaufania na powierzonych im odcinkach pracy organizowali szeroką kontrolę społeczną wykonania zobowiązań długofalowych i postanowień zakładowych umów zbiorowych.

III Kongres Związków Zawodowych wysunął zasadę systematycznego informowania załóg o wynikach pracy załogi i organizacji związkowej.

Obowiązkiem rad zakładowych jest wspólnie z administracją — co najmniej raz na kwartał na zebraniu ogólnozakładowym lub zebraniach wydziałowych zaznajamiać załogę z sytuacją zakładu i tokiem prac organizacji związkowych oraz z wnioskami co do przyszłej pracy.

Do organizowania zebrań z załogą należy przywiązywać bardzo dużą wagę. Często zdarzają się fakty, że zwołuje się zebrania, które nie są przygotowane; często załoga nie wie jakie sprawy będą na nich rozpatrywane. Z taką praktyką musimy zerwać. Zebranie tylko wówczas da realne korzyści, jeżeli jest należycie zorganizowane i problemy na nim stawiane są zrozumiałe dla załogi.

Należy zwłaszcza zwrócić uwagę na zebrania załogi, podczas których będzie omawiane wykonanie postanowień zakładowych umów zbiorowych. Tylko aktywny udział szerokich mas w walce o wykonanie planów produkcyjnych i poprawę warunków materialnych i kulturalnych jest gwarancją ich wykonania.

MIECZYSLAW TURENIEC

Kierownik Wydz. Socjalno-ubezp. CRZZ

Zwróćmy większą uwagę na zagadnienia socjalno-bytowe

UCHWAŁA KC PZPR w sprawie pracy związków zawodowych stanowi dokument szczególnej wagi. Oceniając krytycznie dotychczasową działalność związków zawodowych, uchwała wskazuje jednocześnie drogę i środki przewyższenia niedomagań istniejących w ruchu zawodowym. Szczególną uwagę zwraca KC partii na niedostateczną aktywność związków zawodowych, w dziedzinie troski o zaspokajanie codziennych potrzeb ludzi pracy, o poprawienie ich warunków bytowych, o lepszą opiekę zdrowotną oraz opiekę nad matką i dzieckiem.

Wyrosłe w warunkach władzy ludowej w potężną liczącą ponad 4 i pół miliona organizację pracujących, związki zawodowe spełniają wielką rolę zarówno w życiu politycznym, jak gospodarczym i kulturalnym. Biorąc aktywny udział w rządzeniu krajem, w kierowaniu gospodarką narodową, w walce o stały wzrost materialnych warunków ludności pracującej, związki zawodowe przyczyniają się do szybszego zbudowania społeczeństwa socjalistycznego. Obok zadań w zakresie spraw produkcyjnych, jednym z podstawowych zadań jakie partia i rząd powierzył związkom zawodowym jest stała obrona interesów i zdobyczy ludzi pracy i dbałość o to, aby wszystkie świadczenia państwa na rzecz ludności pracującej były w pełni i we właściwy sposób wykorzystane. Posiadając szerokie uprawnienia w dziedzinie kontroli budownictwa mieszkaniowego i socjalnego, kontroli działalności urzędów socjalnych i zakładów leczniczych oraz czuwania nad prawidłową gospodarką ubezpieczeniami społecznymi — związki zawodowe mają duży wpływ na wszystkie sprawy związane z warunkami bytu ludzi pracy.

Państwo ludowe rokrocznie przydziela olbrzymie kwoty na zaspokajanie codziennych kulturalnych i socjalnych potrzeb pracujących.

Państwo ludowe rokrocznie przydziela olbrzymie kwoty na zaspokajanie codziennych kulturalnych i socjalnych potrzeb pracujących.

Jedna czwarta w budżecie narodowym na r. 1954 — 25,3 miliarda zł, przeznaczona jest na poprawę warunków bytowych człowieka. Na samą tylko ochronę zdrowia przewiduje się wydanie kwoty ponad 2,5 miliarda zł, na opiekę nad matką i dzieckiem — 1,600 mln zł, na świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych — 9,6 miliarda zł.

Jest rzeczą bezsporną, że wszystkie te kwoty, stanowiące poważny odsetek dochodu narodowego są świadczaniem państwa mającym wpływ na podniesienie ogólnego poziomu materialnych i kulturalnych warunków bytu klasy robotniczej i inteligencji pracującej.

Zadanie związków zawodowych polega na tym, aby te olbrzymie środki państwa zostały racjonalnie wykorzystywane i aby wydawnie mogły się przyczynić do wzrostu stopy życiowej mas.

A jak jest w rzeczywistości? Analiza wykorzystania funduszy socjalnych w r. 1953 pokazuje nam na przykład, że nie zostały one w pełni wykorzystane. Suma niewykorzystanych funduszy wynosiła około 112 mil. zł. (w r. 1952 — 108 mil. zł.). Nie zostały także zrealizowane plany budownictwa urządzeń socjalnych, mimo wielkich potrzeb w tym zakresie (plan wykonano w 50%).

Najmniejsze wykorzystanie kredytów na potrzeby opieki nad dzieckiem obserwujemy w resorcie PGR-ów, gdzie w roku 1953 pozostało nie zużytych 17 235 tys. zł, czyli około 45% ogólnie wyasygnowanych kwot na te cele. Również i inne resorty nie zrealizowały swoich limitów: Ministerstwo Kolei — 7 milionów 656 tysięcy zł., Górnictwa — 4 miliony 894 tys. zł., Przemysłu Lekkiego — 3 miliony 510 tysięcy zł., Przemysłu Maszynowego — 3 miliony 116 tysięcy zł. Duży procent niewykorzystanych kredytów na prowadzenie urządzeń socjalnych widzimy także w pionie rad narodowych, bo aż 54 miliony 255 tysięcy zł.

W zakresie wczasów pracowniczych stanowiących wielką zdobycz klasy robotniczej w naszym kraju wykonanie planów wynosi 90%, a robotnicy wykorzystali swoje uprawnienia zaledwie w 62%. Natomiast został przekroczony plan skierowań dla pracowników umysłowych o 52%.

Niepokojącym zjawiskiem jest fakt niewykorzystania puli skierowań przeznaczonych dla robotników w podstawowych gałęziach produkcji np. w górnictwie 51%, budownictwie — 51%, włócznie — 49%, hutnictwie — 62%, metalu — 77%. Nawet skierowania na wczasy lecznicze 21 i 28 dniowe pozostały niezrealizowane w 5 — 7%.

Czyż nie jest jasne i zrozumiałe, że niewykorzystanie w pełni wszelkich możliwości i środków przewidzianych w planach budżetowych państwa na socjalne i zdrowotne potrzeby jest wielką krzywdą wyrządzoną klasie robotniczej. Właściwe i całkowite zużycie tych środków przyczyniłoby się w poważnej mierze do polepszenia warunków bytowych ludności pracującej. Faktem jest, że za ten stan rzeczy niemalą odpowiedzialność ponoszą te związki zawodowe, które nie znają ich potrzeb i bólów, że mało wykazują troski w sprawach życiowych robotników i pracowników umysłowych. Brak poczucia odpowiedzialności w sprawach socjalno-bytowych jest naruszeniem podstawowych zadań i obowiązków związków zawodowych.

W zakresie gospodarki funduszami ubezpieczeń społecznych często obserwujemy również niewłaściwy sto-

sunek rad zakładowych i poszczególnych instancji związkowych. Zarówno organizacje związkowe jak i administracja nierzadko traktują wypłatę wszelkiego rodzaju zasiłków z ubezpieczenia społecznego jako zło konieczne, jako sprawę za którą odpowiada wyłącznie aparat ZUS.

Zrozumiałe jest, że tego rodzaju poglądy są fałszywe, ponieważ środki na wypłatę świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych są środkami państwowymi, którymi trzeba gospodarować racjonalnie i oszczędnie. Od związków zawodowych w dużym stopniu zależy sprawa prawidłowego obliczania i wypłacania zasiłków rodzinnych i chorobowych dla robotników w zakładzie pracy. Niestety, niedostateczna aktywność rad zakładowych w dziedzinie kontroli wypłaty świadczeń ubezpieczeniowych powoduje wielkie nadpłaty, jak również i niedopłaty przysługujących świadczeń. W jednym tylko roku 1953 nieprawnie wypłacono zasiłków na kwotę około 35 milionów zł.

Usprawnienie działalności związków zawodowych w tej dziedzinie jest rzeczą konieczną i pilną zwłaszcza obecnie, kiedy zgodnie z decyzją KC partii ma być przekazana w ręce związków zawodowych cała gospodarka ubezpieczeniami społecznymi. Podejmując decyzję o tak wielkim znaczeniu kierownictwo naszej partii uważa, że związki zawodowe, jako organizacja najbardziej powiązana z masami robotniczymi pokierują ubezpieczeniami lepiej i oszczędniej.

Należy stwierdzić, że posiadane dotychczas przez związki zawodowe uprawnienia w zakresie stałej kontroli wypłaty zasiłków krótkoterminowych wypłacanych w zakładach nie są w sposób właściwy wykorzystane. Bardzo często rady zakładowe, komisje socjalno-ubezpieczeniowe podchodzą do swych obowiązków w tym zakresie formalnie, nie analizują asygnat zasiłkowych, nie walczą o zmniejszenie zachorowalności i absencji chorobowej. Częstokroć asygnatę zasiłkową podpisuje sam przewodniczący bez uprzedniego rozpatrzenia jej przez komisję socjalno-ubezpieczeniową, co jest sprzeczne z instrukcją CRZZ.

Kwietniowa uchwała KC PZPR rozszerza uprawnienia związków zawodowych również w zakresie planowania budownictwa mieszkaniowego, socjalnego i kulturalnego. Niepełne zrealizowanie kredytów na budownictwo urządzeń socjalnych w r. 1953 i latach poprzednich powinno być poważnym impulsem dla ożywienia pracy związków w tym zakresie. Zarówno fakty niewłaściwego rozmieszczenia placówek socjalnych, jak i nieterminowego oddawania do użytku zaplanowanych obiektów są głównymi przyczynami niezaspokajania potrzeb w zakresie opieki nad matką i dzieckiem (w Warszawie brak ponad 2 000 miejsc w żłobkach).

Stale rozszerzanie uprawnień związków zawodowych w zakresie zagadnień socjalno-bytowych ludzi pracy nakłada na nie wielkie obowiązki. Aby obowiązki te można było wykonać, konieczna jest zmiana metod i stylu pracy we wszystkich instancjach i ogniwach związkowych. Trzeba nauczyć się pracować nie papierkowo z biurka, lecz bezpośrednio z masami.

Szczególnie ważne zadania do spełnienia w zakresie opieki nad człowiekiem pracy ma zakładowy aktyw socjalno-ubezpieczeniowy, którego liczba wynosi 200 tys. osób. Aktyw ten bez wątpienia może wykonać wszystkie mu powierzone zadania jednak pod warunkiem, jeżeli zostanie przeszkolony, dobrze uświadomiony, dokładnie poinformowany co i jak winien robić. Kierownictwa za-

kładowych organizacji związkowych powinny w świetle uchwał KC PZPR w sprawie pracy związków zawodowych oraz wytycznych III Kongresu uczynić wszystko, aby aktyw związkowy zaczął działać jak najżywiej, aby mocno związał się z masami, wczuł się w ich potrzeby i bolączki i, aby potrafił na codzień rozwiązywać te bolączki i załatwiać potrzeby. Słabe powiązanie organizacji związkowych bezpośrednio z masami robotniczymi zostało mocno podkreślone w wystąpieniach delegatów na III Kongresie.

Wszystkie instancje związkowe realizując dyrektywy II Zjazdu partii i uchwały III Kongresu powinny uświadomić sobie na codzień, że punktem wyjścia ich działalności jest uruchomienie i odpowiednie ustawienie aktywów dołowego w komisjach i grupach związkowych.

Niedociągnięcia w pracy związków zawodowych w zakresie zagadnień socjalno-ubezpieczeniowych zostały jaskrawo uwidocznione podczas tegorocznej kampanii sprawozdawczo-wyborczej i potwierdzone w czasie zebrań przedkongresowych, na których rady zakładowe składały sprawozdania z tego, co zrobiły w dziedzinie walki o podniesienie poziomu warunków życiowych swoich robotników. Niewykorzystywanie uprawnień nadanych przez władzę ludową w zakresie obrony interesów pracujących, osłabia łączność z masami, podrywa autorytet związków zawodowych jako organizacji, powołanej do reprezentowania interesów klasy robotniczej.

Kierownictwa rad zakładowych słabo jeszcze kierują swoim aktywnością socjalno-ubezpieczeniową, niedostatecznie instruują go, nie wyznaczają konkretnych zadań w zakresie ochrony zdrowia załóg robotniczych, walki z wypadkowością i z nieuzasadnioną absencją chorobową. Tam gdzie rada zakładowa i aktyw socjalno-ubezpieczeniowy wspólnie z zakładową służbą zdrowia troszczą się o potrzeby zdrowotne swoich robotników, tam widzimy poważny spadek zachorowań i absencji. Np. Zakłady Mechaniczne Nr 2 w Warszawie, dzięki dobrej współpracy rady zakładowej, lekarza i administracji obniżyły absencję chorobową z 4% do 1,1%.

Należy podkreślić, że główną przyczyną słabej jeszcze stosunkowo pracy aktywów socjalno-ubezpieczeniowych jest małe zainteresowanie ze strony kierownictw zarządów okręgowych związków branżowych. Instruktorzy tych zarządów będąc w zakładach pracy widzą tylko produkcję, natomiast nie widzą człowieka z jego potrzebami i bolączkami.

Dotyczy to w ni mniejszej mierze również aktywów centralnych instancji związkowych (zarządów głównych), który znajdując się w zakładzie koncentruje swoją uwagę przede wszystkim (lub wyłącznie) na sprawach produkcyjnych. Fakt żywego zainteresowania w ostatnim półroczu ze strony kierownictw zarządów głównych sprawami socjalnymi i ochroną zdrowia pracujących jeszcze nie załatwia sprawy. Nieliczne tylko zarządy główne (hutników, górników) znają mniej więcej potrzeby swego przemysłu i poszczególnych zakładów pracy w dziedzinie leczenia i opieki nad matką i dzieckiem. A brak znajomości potrzeb w tym zakładzie nie pozwala kierownictwom instancji związkowych na stawianie bardziej konkretnych postulatów przed swoimi resortami.

Kwietniowa uchwała KC partii nakładająca obowiązek na administrację uzgadniania ze związkami zawodowymi potrzeb i planów w zakresie budownictwa urządzeń zdrowotnych i socjalno-bytowych niewątpliwie pomoże w zlikwidowaniu wielkich zaniedbań na tym odcin-

ku. Wszystkie resorty przygotowują już materiały do planów inwestycji i usług socjalno-kulturalnych na rok 1955, jak również nakreślają wytyczne do planu na najbliższe 5 lat. Trzeba aby rady zakładowe i instancje nie zaniedbały tej sprawy i w pełni wykorzystywały swoje uprawnienia uzgadniając z administracją i resortami ogólne założenia potrzeb i kredytów.

Jeśli chodzi o pełną realizację zaplanowanych środków państwowych na potrzeby socjalno-zdrowotne, to organizacje związkowe i kierownictwa instancji winny na bieżąco kontrolować, jak te środki są wykorzystywane, czy na czas docierają do placówek socjalnych i czy nowe placówki otwierane są w terminie. Niewykorzystywanie rokrocznie tak olbrzymich kwot na usługi i budownictwo socjalne powstaje w niemałym stopniu z powodu braku kontroli i zainteresowania związków zawodowych tymi sprawami. Wielkie zaniedbania w dziedzinie ochrony zdrowia i warunków pracy robotników powinny także stać się przedmiotem większego zainteresowania organizacji związkowych. Duża ilość zachorowań i wypadków w pracy w wielu zakładach jest zjawiskiem wysoce niepokojącym. Toteż analizując wskaźniki absencji chorobowej trzeba przede wszystkim zwrócić uwagę na przyczyny jakie powodują zachorowalność i wypadkowość.

Konsekwentna realizacja uchwał KC partii w dziedzinie świadczeń ubezpieczeniowych (decyzja rządu o wypłacie zasiłków chorobowych za jeden i dwa dni choroby oraz zasiłku dla matek robotnic opiekujących się chorymi dziećmi), jak również zapowiedź przekazania związkom zawodowym całokształtu spraw związanych z ubezpieczeniami społecznymi podnoszą rolę związków zawodowych w tej dziedzinie.

Uchwały II Zjazdu partii i III Kongresu Związków Zawodowych są wytyczną i drogowskazem dla całego ruchu związkowego na okres najbliższych lat na drodze budowy socjalizmu. Najgłówniejszym zadaniem jakie postawiła partia przed całym narodem jest walka o stały wzrost poziomu materialnych i kulturalnych warunków ludności pracującej w oparciu o nieustanny rozwój gospodarki narodowej.

Wielkie znaczenie dla podniesienia dobrobytu pracujących mają zawarte ostatnio umowy zakładowe. Dlatego też organizacje zakładowe winny wzmocnić kontrolę nad tym, jak administracja wykonuje powzięte zobowiązania w zakresie rozbudowy urządzeń leczniczych i socjalnych.

Jakie więc najbliższe zadania wynikają przed instancjami związkowymi i aktywnością w dziedzinie spraw socjalno-ubezpieczeniowych?

- a) dokładne przestudiowanie materiałów uchwał partii i III Kongresu Związków Zawodowych dotyczących zagadnień ochrony zdrowia, spraw socjalnych,
- b) każda instancja związkowa powinna samokrytycznie przeanalizować swoją dotychczasową działalność na tym odcinku i wyciągnąć odpowiednie wnioski w kierunku usunięcia istniejących braków i niedociągnięć.

Kierownictwa instancji związkowych powinny więcej interesować się pracą wydziałów i aktywów socjalno-ubezpieczeniowych, kontrolować co ten aktyw robi, pomóc jemu w dokonaniu przełomu w stylu i metodach pracy.

Koniecznym warunkiem realizacji zadań postawionych przed ruchem związkowym w świetle uchwał II Zjazdu

partyjnego i III Kongresu jest uruchomienie terenowego aktywu społecznego i oparcie swej pracy o ten aktyw, stałe uświadamianie i kierowanie nim.

Każdy aktywista związkowy powinien pamiętać, że uchwały partii i Kongresu związkowego są bojową dyrektywą, którą w oparciu o miliony trzeba konsekwentnie realizować.

Nasze związki zawodowe skupiające w swych szeregach robotników i inteligencję pracującą są aktywnymi

budowniczymi socjalizmu. Działając pod kierownictwem partii organizują one miliony robotników do wykonania planów produkcyjnych, wychowują masy w duchu socjalizmu, podnoszą ich rolę w rządzeniu państwem, stoją w obronie interesów i praw ludzi pracy. Rola ich będzie tym większa im mocniej będą wiązać sprawy produkcyjne ze sprawami socjalno-bytowymi, im konsekwentniej będą realizować historyczne zadania IX Plenum i II Zjazdu Partii.

CZESŁAW KULIKOWSKI

Rola i zadania związków zawodowych w świetle statutu



WSŁUCHAJ SIĘ bogatego dorobku obrad III Kongresu Związków Zawodowych szczególnie ważne znaczenie ma uchwała wprowadzająca szereg zmian i uzupełnień do statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych. Zmieniony statut odzwierciedla wszystkie doniosłe przemiany, jakie w ciągu ostatnich lat zaszły w naszym ruchu związkowym. W świetle nowej treści statutu wyraźnie występuje ważna rola związków w państwie ludowym, a zwłaszcza rozszerzenie ich funkcji mających charakter udziału w gospodarzeniu państwem. Obecny statut wyraźnie ustala zadania wszystkich ogniw i instancji związkowych, dzięki czemu staje się dokumentem dającym odpowiedź na wszystkie kwestie dotyczące pracy związkowej.

Należy dodać, że statut Zrzeszenia Związków Zawodowych ma specjalny charakter. Ustawa o związkach zawodowych z lipca 1949 r. zawiera w sprawie ustroju ruchu związkowego jedynie krótkie, podstawowe przepisy co do zasady dobrowolnego zrzeszania się w związkach i ustala ogólne formy organizacyjne Zrzeszenia; szczegółowe określenie zakresu działania związków ustawa przekazuje statutowi. Jest to postanowienie całkowicie wyjątkowe, albowiem zazwyczaj w ustawie określa się również wyczerpująco wszystkie uprawnienia instytucji powoływanej do życia przez ustawę. W ten sposób państwo ludowe podkreśliło znaczenie ruchu związkowego i dało wyraz poszanowaniu swobód związkowych.

W rezultacie statut Zrzeszenia Związków Zawodowych stał się w pełnym tego słowa znaczeniu konstytucją — ustawą zasadniczą ruchu związkowego. Toteż każdy związkowiec powinien nowy statut przestudiować dokładnie.

ROZSZERZENIE ZAKRESU DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKÓW

Uchwała III Kongresu wprowadziła do statutu zmiany utrwalające poważne przeobrażenia ruchu związkowego, które w ostatnich latach zaszły w naszym życiu — rzecz można — niespostrzeżenie, w toku codziennej pracy, a ponadto wprowadziła uzupełnienia, które są zapowiedzią zasadniczego rozszerzenia zadań związków.

Do takich zmian należy bardziej szczegółowe, niż w poprzednim brzmieniu statutu, określenie zadań i wywoływających się z nich uprawnień związków zawodowych.

Opierając się na postanowieniach Konstytucji dotyczących prawa obywateli do pracy, wypoczynku, ochrony zdrowia i pomocy państwa w razie niezdolności do pracy oraz prawa do zrzeszania się, statut stwierdza w nowym sformułowaniu deklaracji wstępnej:

„Związki zawodowe stoją na straży interesów i zdobywcy robotników i pracowników umysłowych, troszczą się o stałą poprawę materialnego i kulturalnego położenia ludzi pracy, o coraz lepsze zaspokajanie ich potrzeb, mobilizują masy pracujące wokół zadań budownictwa socjalistycznego do walki o całkowite zniesienie wyzysku człowieka przez człowieka.

Związki zawodowe walczą o umocnienie państwa ludowego i ustroju demokracji ludowej — organizują robotników i inteligencję do czynnego udziału w rządzeniu krajem, uczestniczą aktywnie w wyborach organów władzy ludowej — wychowują masy pracujące na świadomych i aktywnych budowniczych socjalizmu — są szkołą gospodarowania i rządzenia, szkołą budowy nowego życia“.

Wychodząc z tych założeń określa statut szczegółowo zadania związków zawodowych. Zadania te w obecnym statucie są ujęte w takiej samej jak poprzednio hierarchii, z postawieniem na pierwszym miejscu zadań w zakresie mobilizowania najszerszych mas pracujących do wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych jako podstawowego warunku podniesienia stopy życiowej ludzi pracy.

Bardziej szczegółowo niż poprzednio są określone zadania związków w dziedzinie troski o stałą poprawę warunków życiowych klasy robotniczej; przy czym zadania te są znacznie rozszerzone.

Statut obecny wyraźnie wskazuje na uprawnienie związków do uczestnictwa w opracowywaniu ustaw i przepisów dotyczących zagadnień produkcji, pracy, bytu i kultury oraz do czuwania nad przestrzeganiem ustawodawstwa pracy, do zwalczania biurokratycznych wypaczeń organów administracji i bezdusznego stosunku do potrzeb człowieka.

W obecnym statucie zostały uwzględnione takie nowe uprawnienia związków ostatnio im przyznane przez władzę ludową, jak zawieranie zakładowych umów zbiorowych oraz wprowadzenie zakładowych i terenowych komisji rozjemczych pod kierownictwem związków.

Ponadto w statucie sformułowano nowe, niezmiernie ważne funkcje związków, których zapowiedzią była kwietniowa uchwała KC PZPR o pracy związków zawodowych.

Dotyczy to przede wszystkim zorganizowania pod kierownictwem CRZZ technicznej inspekcji pracy oraz przekazania jej inspekcji prawnej ochrony pracy, ze wszystkimi uprawnieniami posiadanymi dotychczas przez państwową inspekcję pracy. Oznacza to, że związkom zostaną powierzone wszystkie węzłowe sprawy ustawodawstwa pracy i związane z tym uprawnienia do przejawiania inicjatywy ustawodawczej oraz wyjaśniania zasad stosowania obowiązującego prawa pracy.

W ciągu roku bieżącego związki zawodowe mają przejąć państwowe ubezpieczenia społeczne — podjąć się zarządzania wielkim aparatem kontroli nad ogromnymi funduszami ubezpieczeniowymi.

Związki zawodowe mają otrzymać szersze niż dotychczas uprawnienia w zakresie kontroli nad budownictwem mieszkaniowym, kulturalnym, socjalnym, sportowym i turystycznym, co znacznie rozszerzy obowiązki organizacji związkowych.

Powierzenie związkom tych zadań będzie wymagało od aparatu CRZZ i poszczególnych związków rozwinięcia wyteżonej działalności organizacyjnej. Należy przy tym pamiętać, że państwo ludowe powierza związkom te funkcje nie po to, aby po prostu przetasować aparat państwowy spełniający te funkcje, ani też tym bardziej nie dlatego, aby rozszerzyć aparat wykonawczy, lecz właśnie dlatego, aby uzyskać obniżenie kosztów administracyjnych celem wygospodarowania większych funduszy na opiekę nad człowiekiem pracy.

Pomyślnie wywiązanie się z tych zadań będzie uzależnione od naszej umiejętności oparcia pracy organizacyjnej na aktywie społecznym, na włączaniu mas do czynnego życia społecznego.

Dzięki szerokim uprawnieniom związków zawodowych wychowuje się w codziennej pracy związkowej czynny obywatel państwa ludowego — jego współgospodarz. Członek rady zakładowej obejmującej swymi zainteresowaniami całą działalność produkcyjną przedsiębiorstwa socjalistycznego, czy członek zakładowej komisji rozjemczej rozstrzygającej najżywniejsze sprawy ludzi pracy — każdy z nich widzi swój bezpośredni, twórczy udział w kształtowaniu losu mas pracujących, ogarnia myślą szersze horyzonty życia społecznego i państwowego.

W ten sposób związki zawodowe realizują założenia wstępnej deklaracji statutu — „są szkołą gospodarowania i rządzenia, szkołą budowy nowego życia”.

PRAWA I OBOWIĄZKI CZŁONKÓW

Związki zawodowe, mając przed sobą tak poważne zadania wychowawcze, muszą stosować odpowiednio wysokie wymagania w stosunku do swych członków, o ile idzie o ich postawę wobec obowiązków obywatelskich.

Statut nie wymienia warunków, jakim kandydat na członka związku ma odpowiadać. Warunki te wynikają z deklaracji wstępnej statutu. Związkowcem może zostać każdy robotnik i pracownik umysłowy, który poczuwa się do wspólności ze światem pracy i ma dobrą wolę służenia sprawie klasy robotniczej. Jeżeli kandydat odpowiada tym elementarnym wymaganiom, to można ufać,

że w miarę pozostawania pod wpływem organizacji związkowej pogłębi się jego — chwilowo może nawet niedostateczne — uświadomienie klasowe i kandydat będzie spełniał należycie obowiązki członkowskie.

Statut natomiast wymaga od członków związku nie tylko czynnego udziału w życiu związkowym, lecz także — i to przede wszystkim — czynnej postawy wobec wielkich zadań klasy robotniczej. Statut postanawia w paragrafie 3-cim, że członek związku zawodowego jest obowiązany:

„a) pracować sumiennie i ściśle przestrzegać socjalistycznej dyscypliny pracy,

b) chronić i pomnażać własność społeczną, jako wspólne dobro wszystkich pracujących i walczyć z przejawami marnotrawstwa i brakami w pracy;

c) stale podnosić swoje kwalifikacje zawodowe,

d) przestrzegać postanowień statutu i uchwał władz związkowych, uczestniczyć w życiu związkowym, regularnie płacić składki członkowskie”.

Organizacja związkowa ma zatem prawo i obowiązek oceniać postępowanie swych członków według ich postawy w wykonywaniu zadań w zakresie pracy zawodowej i obowiązków obywatelskich.

W przypadkach zaniedbywania tych obowiązków organizacja związkowa stosuje rygory organizacyjne i kary, a mianowicie: upomnienie, naganę i — jako karę najwyższą — wykluczenie ze związku.

Nowy statut określił szczegółowo uprawnienia członka związku w zakresie świadczeń socjalnych. Są to uprawnienia przysługujące wyłącznie związkowcom oraz uprawnienia do pierwszeństwa w świadczeniach przysługujących ogółowi pracowników.

Do pierwszych należy korzystanie z wczasowych domów wypoczynkowych, z należenia do kasy zapomogowo-pożyczkowej, korzystania z urządzeń kulturalnych, sportowych i turystycznych prowadzonych przez związki zawodowe oraz z bezpłatnych porad prawnych udzielanych przez organy związku. Uprawnienia te przysługują wyłącznie członkom organizacji związkowych.

Do drugich należy pierwszeństwo w korzystaniu z urządzeń opieki nad matką i dzieckiem, oraz ze skierowań do sanatoriów i uzdrowisk.

Ponadto obecny statut wprowadza bardzo ważną innowację, a mianowicie prawo członka związku do bezzwrotnego zasiłku w ustalonej wysokości w przypadkach urodzin dziecka oraz w określonych wypadkach losowych.

Na podstawie statutu będzie wydany osobny regulamin wypłacania zasiłków. Uprawnienie do nich będzie ściśle związane z okresem przynależności do związku i regularnością wpłacania składek członkowskich. Tak np. przewiduje się, że w przypadku narodzin dziecka zasiłek będzie wynosił kwotę wpłaconą przez członka tytułem składek w ciągu ostatnich trzech lat. Zasiłek ten będzie niezależny od świadczeń, jakie przysługują członkom kas zapomogowo-pożyczkowych.

Wprowadzenie takiego systemu świadczeń związków opartych na wpływach ze składek będzie jeszcze jednym ważnym przywilejem związkowców i jeszcze ściślej powiąże ich z organizacją.

Z uprawnieniem do zasiłków łączy się kwestia stażu związkowego — okresu przynależności do związków. Kwestię tę normuje statut w ten sposób, że członek przechodzący do innego związku zachowuje staż związkowy; do stażu zalicza się również okres służby w wojsku.

Robotnikom sezonowym zalicza się ich staż związkowy jeżeli w kolejnym sezonie przystępują do pracy.

Ważnym, nowym postanowieniem jest zachowanie praw członkowskich przez osoby, które ze względu na stan zdrowia lub wiek przestają pracować i otrzymują rentę. Postanowienie to stawia przed związkami zagadnienie opieki nad emerytami i zastosowania odpowiednich form pracy organizacyjnej wśród nich.

Dodać należy, że 1 paragraf statutu w obecnym brzmieniu przewiduje przynależność do związków uczniów szkół zawodowych, co otwiera kwestię ustalenia specjalnych form szkolnej organizacji związkowej i metod włączania jej do życia odpowiednich związków.

WZMOCNIENIE STRUKTURY ORGANIZACYJNEJ

Dla wychowania rzesz członkowskich, dla zorganizowania ich zbiorowego wysiłku na miarę wielkich zadań klasy robotniczej, ruch związkowy musi stanowić odpowiednio silną i sprężystą organizację przepojoną jedną myślą kierowniczą a opartą na ścisłej łączności z masami

Obecny statut niewątpliwie przyczyni się do usprawnienia organizacji związków, przynosi bowiem bardzo szczegółowe i precyzyjne określenie struktury organizacyjnej związków i uprawnień ich władz.

Rozszerzeniu uprawnień związków zawodowych odpowiada powiększenie zakresu działalności ich naczelnego przedstawicielstwa — Centralnej Rady Związków Zawodowych. CRZZ obok kierowania całokształtem działalności związków i udziału w opracowywaniu państwowych planów gospodarczych oraz w organizowaniu ruchu współzawodnictwa pracy — ma podejmować uchwały w sprawach dotyczących poprawy warunków materialnych i kulturalnych robotników i pracowników umysłowych.

Ważnym zadaniem wypływającym z rozszerzenia uprawnień związków w zakresie ustawodawstwa pracy jest wydawanie instrukcji i wyjaśnień odnośnie stosowania obowiązującego ustawodawstwa pracy, co pogłębia wpływ związków zawodowych na regulowanie spraw pracowniczych i na zabezpieczenie praworządności socjalistycznej.

Następstwem zapowiedzianego przekazania związkom uprawnień państwowej inspekcji pracy i ubezpieczeń społecznych jest objęcie przez CRZZ kierownictwa inspekcją pracy i zarządu ubezpieczeniami społecznymi. Stawia to przed CRZZ zadanie zreorganizowania jej aparatu wykonawczego, wyłonienia z tego aparatu komórek organizacyjnych zdolnych do sprawnego zarządzania tak ważnymi działami a równocześnie obniżenie kosztów administracyjnych drogą oparcia się o współdziałanie aktywu społecznego.

W punkcie „g” paragrafu 21 statutu została uwzględniona zasada współdziałania związków zawodowych z administracją w zakresie rozwijania ruchu współzawodnictwa pracy. Zasadę tę ustaliła uchwała Prezydium Rządu z 1952 r. w sprawie pogłębienia współpracy organów administracji gospodarczej ze związkami zawodowymi w zakresie rozwijania socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Uchwała ta mianowicie zobowiązała przedstawicieli ministerstw do składania CRZZ i zarządom głównym związków zawodowych sprawozdań w sprawach współzawodnictwa i warunków pracy oraz zaspoko-

kajania kulturalno-bytowych potrzeb robotników i pracowników umysłowych.

Obecny statut ustala następnie bardziej szczegółowo, niż poprzednio, zadania wojewódzkich rad związków zawodowych (dotychczasowych okręgowych rad) i ich uprawnienia w stosunku do ogniw związkowych znajdujących się na ich terenie.

WRZZ przeprowadzają akcje międzyzwiązkowe, kontrolują wykonanie uchwał CRZZ, okazują pomoc w pracy poszczególnym ogniom związkowym i koordynują ich działalność w dziedzinie współzawodnictwa socjalistycznego, dalszej poprawy warunków materialnych i działalności kulturalno-oświatowej. WRZZ reprezentują na swoim terenie wszystkich robotników i pracowników umysłowych i z tego tytułu współdziałają z radami narodowymi i organami gospodarczymi w zakresie planowania i wykonawstwa budownictwa mieszkaniowego, socjalnego i kulturalnego, usprawniania handlu i usług, ochrony zdrowia, rozbudowy urządzeń komunalnych, organizacji wypoczynku świątecznego itp. W myśl 20 paragrafu statutu zarządy okręgów i oddziałów związków zawodowych składają sprawozdania wojewódzkim radom związków zawodowych z przebiegu akcji międzyzwiązkowych.

W ten sposób statut utrwalił poważną pozycję WRZZ w życiu organizacji związkowych, dając wyraz dotychczasowym dodatnim doświadczeniom pracy tych instancji związkowych.

Dodatknie wyniki pracy WRZZ nie mogą oczywiście przesłaniać niedociągnięć i błędów w ich pracy, a zwłaszcza tendencji do zamienienia się w okręgowy urząd, gdzie — mówiąc słowami referenta zmian statutowych sekretarza CRZZ, towarzysza Stachacza — traci się większość czasu na pracę z papierkami, zamiast koncentrować się na pracy z ludźmi.

„Akty wszystkich instancji związkowych — powiedział tow. Stachacz w imieniu kongresowej komisji statutowej — musi większość swego czasu poświęcić żywej, bezpośredniej pracy z ludźmi oraz operatywnej kontroli wykonania uchwał instancji związkowej. Działalność instancji należy mierzyć wynikami praktycznej pracy, ulepszania, poprawiania bytowo-kulturalnych warunków załóg i mobilizacji ich do osiągnięcia jak najlepszych wyników produkcyjnych“.

Zasada centralizmu demokratycznego konsekwentnie przeprowadzona w ustroju władz Zrzeszenia Związków Zawodowych nie uszczupła w niczym uprawnień władz poszczególnych związków zawodowych.

Zarządy główne związków zawodowych (26 paragraf statutu) mają zakres działalności w pełni wyrażający ich charakter naczelnej instancji związku. Podobnie jak CRZZ, zarządy główne (w ramach swego działu produkcji czy usług) organizują współzawodnictwo pracy, rozpatrują sprawozdania organów gospodarczych o stanie produkcji, ochrony i bezpieczeństwa pracy oraz o warunkach socjalno-bytowych robotników i pracowników umysłowych.

Zarządy główne organizują zawieranie umów zbiorowych, rejestrują je i kontrolują ich wykonanie, nadzorują — jako instancja odwoławcza — działalność zakładowych komisji rozjemczych, współdziałają przy opracowywaniu przepisów BIIP dla danej gałęzi produkcji, organizują szkolenie kadr związkowych, utrzymują i rozwijają łączność ze związkami zawodowymi za gra-

nicą, prowadzą działalność wydawniczą. Wyliczenie tych funkcji zarządów głównych przekonuje, że zarządy te mają przed sobą ważne zadania kierownicze.

Co do struktury organizacyjnej związków zawodowych statut nie ustala jednej sztywnej formy dla wszystkich związków. Przewiduje istnienie zarządów okręgowych i oddziałowych ale szczegółowe określenie terenowej organizacji pozostawia statutom poszczególnych związków. Wiemy, że Związek Zawodowy Hutników słusznie stosuje zasadę dwustopniowej organizacji, Związek Górników zniósł kilka zarządów okręgowych działających dotychczas w bezpośrednim zasięgu zarządu głównego. Z drugiej strony rola okręgowych zarządów w wielu związkach znacznie wzrosła zwłaszcza po zlikwidowaniu powiatowych rad związków zawodowych.

Do postanowień poprzedniego statutu w sprawie rad zakładowych nowy statut dodał szczegółowe określenie zadań zakładowej organizacji związkowej. W statucie zostały uwzględnione wszystkie uprawnienia rad zakładowych zawarte w dekreście o powołaniu rad zakładowych oraz wszystkie zadania, które w toku rozwoju ruchu związkowego przypadły temu podstawowemu ogniwu związkowemu. Zadania te ujęte bardzo obszernie w trzy-nastu punktach 33 paragrafu statutu nadają zakładowym organizacjom związkowym: radom zakładowym i miejscowym oraz grupom związkowym znaczenie ogniw, którego działalność decyduje o prowadzeniu całej pracy związkowej we wszystkich jej dziedzinach.

KIEROWNICZA ROLA PARTII I JEJ POMOC — GWARANCJA WYPEŁNIENIA ZADAŃ PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE

Statut w nowym brzmieniu podkreśla zasadę kierowania związkami przez Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą, stwierdzając to w deklaracji wstępnej słowami:

„Związki zawodowe realizują swoje zadania pod kierownictwem Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej — awangardzie klasy robotniczej, przewodniej siły narodu polskiego“.

Postanowienie to daje rękojmię spełnienia przez nasze związki zawodowe przypadającej im roli w budownictwie socjalizmu, zapewnia im potrzebną pomoc polityczną w kształtowaniu życia organizacyjnego.

Uchwała KC partii z kwietnia 1954 r. o pracy związków zawodowych jasno określa na czym polega kierownictwo partii związkami. Partia wystrzega się zastępowania związków w ich pracy, wystrzega się komenderowania związkami, mechanicznego narzucania decyzji dotyczących związków, wszelkich przejawów naruszania demokracji wewnątrzwiązkowej.

„Przestrzeganie demokracji wewnątrzwiązkowej — czytamy w uchwale KC partii — zwiększy niewątpliwie aktywność mas bezpartyjnych, które pragną widzieć w związkach zawodowych swoją organizację, dbającą o ich interesy codzienne — przez nich wybieraną, kontrolowaną i kierowaną.“

Stanowisko partii jest jasne. Chodzi teraz o to, aby organizacje związkowe, a zwłaszcza rady zakładowe umiały korzystać z pomocy i wskazówek partii. Nie kryły się za organami partyjnymi, lecz potrafiły rozwinąć swą samodzielność, wykorzystać należycie swe uprawnienia przyznane im przez władzę ludową. Aby poczuwały się do odpowiedzialności za mobilizowanie mas pracujących do odpowiedzialności za mobilizowanie mas pracujących wokół zadań produkcyjnych, za nieustanną poprawę materialnych i kulturalnych warunków ludzi pracy w ten sposób spełniały zaszczytną rolę — najważniejszej misji partii do mas.

ALICJA ZBINIEWICZ

Istota i znaczenie walki o obniżkę kosztów własnych produkcji

W

WALCE o realizację wytycznych II Zjazdu partii zasadnicze znaczenie ma walka o obniżkę kosztów własnych produkcji. Obniżka kosztów stanowi niezmiennie ważne źródło nagromadzenia niezbędnych

środków dla finansowania i rozwoju całej gospodarki narodowej, dla realizacji zadań podnoszenia stopy życiowej mas. Jest warunkiem wypełnienia postawionych przez naszą partię zadań obniżki cen artykułów powszechnego spożycia, poprawy ogólnego poziomu pracy i życia mas.

I

Obniżka kosztów własnych, oszczędność zużywanych w produkcji nakładów pracy jest w ustroju socjalistycznym obiektywną koniecznością, warunkiem stałego umacniania ustroju, rozwoju gospodarki narodowej. W ramach poszczególnych przedsiębiorstw przemysłowych oznacza

ona bowiem wzrost czystego zysku tych zakładów (w przypadku produkcji nierentownej — zmniejszenie nierentowności), a więc wzrost wpłat przedsiębiorstwa do skarbu państwa, oraz zysku, który zostaje w przedsiębiorstwie.

Obniżając koszty własne, przedsiębiorstwo zmniejsza nakłady pracy żywej i uprzedmiotowionej (surowce, materiały pomocnicze itp.) na jednostkę wytwarzanego produktu, co pozwala na zwiększenie produkcji bez zwiększenia nakładów. Albowiem zaoszczędzone siły i środki można zużytkować dla wzmocnienia produkcji, dla wzrostu ilości wytwarzanych w kraju produktów, a więc dla lepszego zaspokojenia stale rosnących potrzeb społeczeństwa. W ten sposób obniżka kosztów stanowi podstawowe źródło wzrostu dochodów.

Wzrost dochodu narodowego pozwala państwu ludowemu na podnoszenie stopy życiowej mas pracujących, na zwiększenie środków przeznaczonych na finansowanie

gospodarki narodowej czyli na dalsze rozszerzanie podstaw poziomu życiowego mas.

Obniżenie zaplanowanych kosztów własnych produkcji stanowi podstawę polityki systematycznej obniżki cen artykułów powszechnego spożycia, a więc podstawę wzrostu płac realnych. W przeciwieństwie do ustroju kapitalistycznego, gdzie obniżka kosztów własnych nie oznacza obniżki ceny towarów, lecz tylko wzrost zysków kapitalisty — w ustroju socjalistycznym jest ona wykorzystywana w interesie całego społeczeństwa. Wyrazem tego są obniżki cen w Związku Radzieckim oraz dwie kolejne — w ciągu półrocza obniżki cen w Polsce Ludowej.

Mówiliśmy uprzednio o tym, że obniżka kosztów własnych stanowi dla państwa ludowego podstawę polepszenia warunków bytu mas. Nie wolno zapominać, że i w samym przedsiębiorstwie socjalistycznym państwo nasze stworzyło system bodźców wiążących bezpośrednio sprawę obniżki kosztów z interesami zatrudnionych. Bardzo ważne miejsce w tym systemie bodźców zajmuje fundusz zakładowy, który jest przyznawany przedsiębiorstwom uzyskującym obniżkę kosztów i wykonującym produkcję w ustalonym asortymencie. Fundusz ten daje dodatkowo możliwości poprawy warunków życia i pracy załóg. Tak np. huta „Baildon“ wybudowała z tego funduszu dom kultury, uruchomiła ambulatorium, założyła własny ośrodek wypoczynkowy dla dzieci, wypłaca znaczne kwoty na nagrody dla pracowników.

II

II Zjazd partii postawił zadanie obniżki o 7% kosztów własnych w przemyśle i budownictwie w latach 1954-55. O znaczeniu i zakresie tego zadania świadczą słowa towarzysza Minca na II Zjeździe, że zaplanowana obniżka kosztów własnych w wysokości 20 miliardów złotych stanowi ponad 12% ogólnego funduszu płac.

Tymczasem analiza dotychczasowej pracy poszczególnych gałęzi gospodarki narodowej wykazuje szereg poważnych braków i niedociągnięć w walce o zmniejszenie kosztów własnych. Wiele gałęzi i zakładów produkcyjnych nie wykonało planu kosztów własnych ani w roku 1953, ani też w pierwszym kwartale 1954; co więcej — koszty własne produkcji niektórych artykułów przemysłowych uległy w roku 1954 podwyżce.

Tak np. wzrósł w rb. koszt własny produkcji węgla i wydobywania ropy naftowej. Wzrosły również w porównaniu z rokiem 1952 koszty własne produkcji hutniczej a siłą na skutek przekroczenia tych kosztów w pierwszym kwartale rb. stanowi ponad 7% sumy przeznaczanej przez państwo na sfinansowanie ostatniej obniżki cen.

Taki stan rzeczy stanowi w praktyce hamulec wzrostu dobrobytu najszerzych mas, opóźnia realizację podstawowych zadań rozwoju gospodarki narodowej. W takich warunkach walka o poprawę istniejącego stanu rzeczy, o ekonomiczne wyniki pracy każdego przedsiębiorstwa, o najszerszą mobilizację załóg staje się zadaniem centralnym. Należy robotnikom i administracji przemysłowej wpoić poczucie konieczności zdecydowanej walki z mającymi jeszcze miejsce w zakładach pracy faktami liberalizmu, samozadowolenia z wykonania planów ilościowych produkcji przy niewykonaniu zaplanowanej jakości, planów asortymentowych i przy przekraczaniu kosztów produkcji.

W walce o obniżkę kosztów własnych niezwykle istotne znaczenie posiada analiza elementów tych kosztów,

zbadanie ich części składowych. Analiza taka wskazuje nam podstawowe kierunki głównego w danym okresie i warunkach uderzenia.

Najogólniej mówiąc, koszty własne produkcji — to całość nakładów pracy żywej i uprzedmiotowionej, niezbędnej do wyprodukowania danej jednostki w określonym rozmiarze i asortymencie.

Koszty własne dzielimy na: koszty rzeczowe, obejmujące wartość zużytych w procesie produkcji środków produkcji, oraz koszty osobowe w postaci przede wszystkim płacy.

Zasadnicze ich pozycje to:

- koszty zużycia surowców, materiałów, paliwa, energii elektrycznej itp.
- płaca robocza,
- koszty administracyjne (wynagrodzenia pracowników administracji, urządzenia biurowe, transport itp.),
- amortyzacja, t.j. sumy wyrażające zużycie w danym okresie środków trwałych przedsiębiorstwa (maszyn, urządzeń i budynków) w celu nagromadzenia środków finansowych dla odtworzenia tych zużytych środków.

Analiza tych pozycji wskazuje dwa zasadnicze kierunki walki o obniżkę kosztów: walkę o zmniejszenie nakładów pracy uprzedmiotowionej oraz walkę o oszczędność pracy żywej, czyli wzrost wydajności pracy.

Specjalne miejsce zajmują koszty materiałowe, które stanowią często ponad 70% ogółu kosztów. Wykonanie planowanej obniżki zużycia materiałów decyduje więc często o wykonaniu ogólnego planu obniżki kosztów własnych. Natomiast przekroczenie zaplanowanego zużycia materiałowego nie tylko podwyższa koszty własne danego zakładu lecz także koszty przedsiębiorstw — odbiorców. Powoduje ponadto brak tych materiałów i zahamowanie produkcji w innych dziedzinach gospodarki (szczególnie dotkliwie przy materiałach deficytowych). Koszty materiałowe powinny przeto stanowić przedmiot specjalnej troski zarówno ze strony kierownictwa zakładów jak też codziennej pracy ogniw związkowych.

III

Walka o obniżkę kosztów materiałowych może i powinna przybierać liczne i różnorodne formy działania. Niezmiernie ważne jest tu rozpracowanie i doprowadzenie do wiadomości załogi normatywów zużycia materiałowego. Doprowadzenie normatywów do poszczególnych stanowisk roboczych, znajomość kosztów wytwarzania konkretnej jednostki (serii) wyrobów — wszystko to zapewni warunki wydajnej pracy i oszczędnej gospodarki materiałowej ze strony załogi.

Ustalenie normatywów zużycia surowców i materiałów — to podstawa planowej walki o obniżenie kosztów własnych. Walka o ich obniżkę musi być prowadzona w całej naszej gospodarce, we wszystkich zakładach. Tymczasem wiadome jest, że nie wszystkie zakłady, że nie we wszystkich wydziałach poszczególnych zakładów i nie dla wszystkich asortymentów są opracowane właściwe normy zużycia.

W tej sytuacji dochodzi często do marnotrawstwa materiałowego. I dlatego walka o obniżenie zużycia surowców i materiałów w tych zakładach musi być prowadzona ze szczególną uporczywością przy równoległym stawianiu sprawy opracowania norm i przy mobilizowaniu

załóg do zmniejszenia zużycia surowców, energii, materiałów pomocniczych itp.

Walka o obniżkę kosztów własnych — to również troska o likwidację niszczenia materiałów przy ich transporcie, przechowywaniu w magazynach itp. Chodzi słowem o kompleksowe oszczędzanie, obejmujące wszystkie fazy produkcji w zakładzie od nadejścia surowców i materiałów do wyjścia gotowego produktu.

Dlatego tak ważne jest stworzenie i upowszechnianie współzawodnictwa o kompleksowe oszczędzanie. Należy jednak stwierdzić, że kompleksowe oszczędzanie nie jest jeszcze u nas stawiane z dostateczną konsekwencją i w odpowiednim zasięgu.

Chodzi przecież nie tylko o same wprowadzenie danej metody; należy też zapewnić niezbędne w danej gałęzi przemysłu i zakładzie warunki jej rozwoju. Należy walczyć z częstymi jeszcze w naszym przemyśle przejawami „zamierania” poszczególnych metod pracy.

Walczyć należy w zakładach o zmniejszenie odpadu, pamiętając następnie o pełnym wykorzystaniu ich jako surowców wtórnych zarówno w samym zakładzie jak i w zakładach przemysłu miejscowego.

Tak np. w przemyśle hutniczym duże znaczenie ma oszczędność materiałów deficytowych. Dotyczy to m. in. walki z marnotrawstwem cegły ogniotrwalej, jako też takich dodatków jak fluoryt i ferromangan. Dotyczy to również np. zastąpienia wapna — tańszym odeń kamieniem wapiennym. Stosowanie w hutnictwie metody pracy 11. Muszałka przyczyniłoby się nie tylko do obniżki kosztów własnych (w całości hutnictwa dałoby to w skali rocznej około miliarda złotych oszczędności), ale również dałoby skrócenie czasu wytopu (np. w stalowni w Częstochowie zwiększenie ilości wytopów z 11 na 15), a więc przyczyniłoby się do znacznego wzrostu produkcji. Niestety, metoda, ta nie wszędzie jest stosowana.

Innym przykładem braku umiejętności pełnego wykorzystania istniejących metod pracy może być metoda Klaji. W wielu jeszcze zakładach pracy (m. in. w „Ursusie” — choć nie jest to przykład odosobniony) została ona wprawdzie wprowadzona i szybko rozpowszechniona wśród załogi, nie obejmuje jednak wszystkich związanych ze sobą stanowisk roboczych, nie obejmuje też wydziałów powiązanych ze sobą procesem produkcji. A przecież przed przemysłem maszynowym stoją obecnie bardzo poważne zadania obniżki kosztów własnych oraz poprawy jakości produkcji. Błędny sposób wprowadzania tej metody, brak właściwych instrukcji i pomocy ze strony poszczególnych ogniw aparatu związkowego powoduje w praktyce wypaczenie tej metody, brak efektów produkcyjnych.

IV

Dla obniżki kosztów własnych ma zasadnicze znaczenie wzrost wydajności pracy. Ustrój socjalistyczny stwarza olbrzymie, niespotykane dotychczas w historii możliwości wzrostu wydajności pracy. Podstawowym czynnikiem tego wzrostu jest ciągły postęp techniczny, podnoszenie kwalifikacji robotnika, ulepszanie organizacji pracy, szybki rozwój i umasowienie ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa.

Aby jednak wzrost wydajności pracy przyczynił się do obniżki kosztów własnych, musi być zachowana w przedsiębiorstwie dyscyplina organizacyjna. Przekraczanie zaplanowanego stanu zatrudnienia i stosowanie godzin

nadliczbowych może spowodować, że koszty obniżone w wyniku wzrostu wydajności pracy zostaną pochłonięte, a nawet przekroczone w wyniku braku właściwej dyscypliny organizacyjnej zakładu. Niezwykle ważna jest też likwidacja przerostów administracyjnych, kierowanie zbędnych w administracji pracowników do produkcji.

Stosowanie godzin nadliczbowych powoduje również — obok wzrostu kosztów własnych — ujemne zjawisko nadmiernego wyczerpania pracownika, spadku wydajności jego pracy. Nadliczbowe godziny w trzeciej dekadzie miesiąca w okresach załamywania się wykonawstwa planu nie mogą zastąpić stałej, rytmicznej pracy załogi w ciągu całego okresu pracy.

Wzrost wydajności pracy ma bardzo poważne znaczenie dla obniżki kosztów rzeczowych. Osiągnięty w danych warunkach produkcyjnych wzrost ilości wyprodukowanych jednostek oznacza bowiem lepsze wykorzystanie maszyn i urządzeń. Zmniejszeniu ulegają koszty stałe. Np. koszty oświetlenia czy utrzymania personelu administracyjnego, które rozkładają się na większą liczbę wyprodukowanych jednostek. Koszt jednostki ulega więc obniżce.

W jaki sposób można przyczynić się do lepszego wykorzystania mocy produkcyjnej maszyn i urządzeń? Duże znaczenie mają tu takie czynniki jak troska o maszynę, o przedłużenie czasu jej pracy, o jej lepsze wykorzystanie w procesie produkcji. Zwiększenie intensywności jej pracy wymaga sprawności zaopatrzenia, troski o bezawaryjność maszyn; wymaga skrócenia czasu remontów, przedłużenia okresu między remontami. Niezwykle istotne znaczenie ma również — tam gdzie to jest możliwe — podnoszenie czynnika zmienowości (wzrost ilości zmian w ciągu doby), oraz maksymalna troska o przezwyciężenie sezonowości wykorzystania środków produkcji.

Niezmiennie ważne jest obecnie wznowienie walki o likwidację narastających w szeregu zakładów ponadnormatywnych zapasów półfabrykatów i robót w toku.

Walka z tym stanem rzeczy wymaga zdecydowanego polepszenia pracy służby zaopatrzenia, wymaga systematycznej kontroli społecznej magazynów i składów.

Ze sprawą walki o obniżkę kosztów wiąże się ściśle sprawa jakości produkcji. Zagadnienie polepszenia jakości postawione z taką mocą na II Zjeździe partii ma wielkie znaczenie społeczne. W samym zakładzie pracy zła jakość prowadzi do marnotrawstwa materiałów i żywej pracy, gdyż powoduje konieczność wtórnego wytwarzania czy przeróbki produktów. Dla walki o lepszą jakość należy zaopatrzać kontrolę techniczną oraz rozwijać współzawodnictwo, zwłaszcza tzw. piony bezbrakowe.



Cała nasza działalność propagandowa powinna mieć na celu wyjaśnianie i uwydatnianie wagi tego problemu na konkretnych faktach z życia danego zakładu. Powinna rozbudzać inicjatywę mas i wskazywać kierunki rozwijania form współzawodnictwa pracy.

Postawienie tych zagadnień przed załogą, włączenie ogółu pracowników do walki o realizację głównego celu naszej produkcji — stworzenia podstaw maksymalnego zaspokojenia stale rosnących potrzeb mas pracujących — przyczyni się do dalszej ich gospodarczej i politycznej aktywizacji, wzrostu ich twórczej inicjatywy i entuzjazmu pracy.

Stoczniovcy gdańscy upowszechniają przodujące metody pracy



1955 r. mamy wybudować 150 000 ton tonażu okrętowego. Polska zajmie czwarte miejsce w Europie w dziedzinie budownictwa statków dalekomorskich.

W ten sposób kraj, który nigdy nie miał poważnego przemysłu stoczniovczego, staje w jednym szeregu z państwami o wiekowej tradycji, w jednym szeregu z największymi państwami morskimi.

Wiadomo, że budowa statków morskich o dużym tonażu wymaga ogromnej wiedzy fachowej i wielu lat praktyki. Inżynierowie i robotnicy muszą pamiętać o milionach rzeczy — o sterowności i statyczności statku, o jego wygodzie i linii, a przede wszystkim o 100% jakości wszystkich robót; bo przecież na pełnym morzu za późno na jakiegokolwiek poprawki.

Oddzielnym problemem jest konstrukcja maszyn okrętowych, zmuszająca ich twórców do niebywalej dokładności. Każdy setny ułamek milimetra błędu powoduje nieużyteczność tych precyzyjnych mechanizmów, wobec których najdoskonalsze zegarki są zupełnie prostymi urządzeniami.

I oto dziś już Polska buduje jednostki morskie z pełnym wyposażeniem, nie wyłączając maszyn okrętowych. Fakt ten trzeba zanotować jako jedno z największych osiągnięć naszej powojennej gospodarki. Fakt ten wywołuje zdumienie na całym świecie.

I

Stocznę Gdańską zalicza się obecnie do największych zakładów produkcyjnych w kraju. Ale w pierwszym okresie po wojnie było to jedynie żalosne cmentarzysko gruzu i żelastwa. Przy tym nie można było w ogóle znaleźć fachowców od budownictwa okrętowego. Pozostała co prawda garstka miejscowych, Gdańszczan, ale nie od razu przyszli oni do roboty.

Jako przykład trudności, które łączą się z budownictwem okrętowym, może służyć sprawa ustawiania ruf i dziobów.

Pewien stary robotnik stoczniovcy z Gdańska długie lata ustawiał rufy i dzioby. To była jego specjalność. I — jego tajemnica. Strzegł jej jak żrenicy oka, nie chciał „sprzedać” nikomu. Tę pozornie łatwą czynność podglądało dziesiątki robotników, techników i inżynierów, ale żaden nie umiał uchwycić istoty rzeczy.

Aż znalazł się chłopiec o żywym umyśle i bystrym spojrzeniu. Podpatrzył starego robotnika i wkrótce potem zaczął mu robić konkurencję. Pożal się Boże, co za konkurencję? — Potrzebnych ich przecież było wielu jeszcze, fachowców i specjalistów, bo stocznia rosła i pęczniała...

Wiele lat minęło od tamtych czasów. Dziś w Stoczni Gdańskiej nie ma tajemnic wybitnych fachowców, których to tajemnic nie mogliby osiągnąć inni. Narodziło się też wiele oryginalnych metod, wiele form współzawodnictwa, które decydują o stałym wzroście produkcji, o nieustannym doskonaleniu się warsztatu stoczniovców.

Żeby tylko przejść stocznice z jednego jej końca na drugi, trzeba już pewnego wysiłku. Wielokilometrowy teren

obejmuje kilkadziesiąt olbrzymich hal, wydziały — z których każdy jest właściwie oddzielną fabryką — mnóstwo doków, kanałów, dróg i torów kolejowych, estakad, dźwigów i rusztowań.

Dotrzeć wszędzie, do każdego stanowiska, do każdego robotnika, nawet gdzieś w kadłubie okrętowym — to stanowi nieomal sztukę.

A takie zadanie postawiła sobie przecież organizacja związkowa. Chodziło przede wszystkim o upowszechnienie metod pracy, a więc — o właściwą ich propagandę.

Każdy wydział ma — rzecz jasna — swoją radę zakładową, złożoną z przewodniczącego i sekretarza. Od nich szczególnie zależy powodzenie szerokiej akcji popularyzowania najwybitniejszych metod pracy.

Z pomocą przychodzi im radiowęzeł. Jak wiadomo głosem z megafonu można dotrzeć daleko. Nie zawsze to jest w stoczni takie proste, jeżeli zważyć, że huk jaki wydają młoty pneumatyczne w bardzo akustycznych halach, tłumi wszystkie dźwięki.

Na miejscu ukazuje się zakładowe pismo „Głos Stoczniovcy”. Na miejscu znajduje się zarówno jego redakcja jak i drukarnia. „Głos” — wydawany na ośmiu stronach małego formatu — stanowi sprawne narzędzie w rękach członków rad zakładowych wszystkich stoczniovczych gdańskich. Pismo redagowane jest na ogół żywo, nie ucieka od rzeczowej krytyki, śledzi za biegiem wydarzeń, pamięta o jasnym, zrozumiałym, ale nie zwulgaryzowanym języku, o humorze, a przede wszystkim — o stałym omawianiu przodujących metod pracy.

W stoczni drukowane są estetyczne blankiety-ulotki z rubrykami do wypełnienia przez robotników. Blankiety te — zredagowane w mobilizujący sposób — stanowią deklarację przystąpienia do określonej formy współzawodnictwa, dokument podjęcia nowej metody pracy.

Rada zakładowa czyni zresztą stale — i trzeba powiedzieć z dobrym wynikiem — wysiłki, by zobowiązania założone były konkretne, pobudza ich inicjatywę, wskazuje im na już istniejące osiągnięcia. Posługuje się tu w szerokim stopniu słowem drukowanym i mówionym przez megafony, propagandą pogładową na terenach stoczni, agitacją poprzez mężów zaufania.

II

Dobrą metodę rodzi zwykle potrzeba. Zanim Władysław Koński rzucił myśl utworzenia tzw. brygady samowystarczalnej, musiał się niemało namęczyć. Jego brygada składała się dotychczas z samych monterów. Należało do nich montowanie odpowiedniej „sekcji”, czyli całego płata kadłuba. Kiedy już wykonali swoją robotę, musieli czekać na spawaczy. A czekali czasami beczynn timer wiele dni.

Końskiego zniecierpliwilo kiedyś to daremne oczekiwanie i patrzenie w niebo. Zaproponował kierownictwu utworzenie brygady, w której byłiby i monter, i spawacz, i markier, i wycinacz. Pomysł poparł gorąco przewodni-

czący rady oddziałowej. Poparł go oczywiście również sekretarz, był nim bowiem ...sam Koński.

Jeżeli inicjatywa mistrza Końskiego nie znalazła właściwego oddźwięku u załogi, to jest to z jednej strony winą słabego jeszcze spopularyzowania jego nowej myśli, z drugiej zaś — pewna obawa brygadzystów przed większą odpowiedzialnością, jaka niewątpliwie wiąże się z prowadzeniem „brygady samowystarczalnej”. Ale rezultat osiągnięty przez Końskiego godny jest uwagi: wydajność poszczególnych ludzi wzrosła trzykrotnie, a plany wykonuje brygada na wiele dni przed terminem.

W przeciwieństwie do inicjatywy Końskiego, szeroki odzew znalazło w stoczni hasło przodującego nitra Bronisława Guzika. Powiedział on: „Wykonywać będę w ciągu siedmiu godzin roboczych zadania przypadające na 8-godzinny dzień pracy. Osmą godzinę poświęcę na realizację zadań przyszłego dnia lub na przygotowanie sobie roboty na następny dzień”.

Inicjatywa tow. Guzika została szeroko upowszechniona. Wydrukowano tysiące ulotek z opisem pracy nitra i rozdano je robotnikom. „Głos” przeprowadził z nim wywiady. Wreszcie rada zakładowa wydała blankiety-deklaracje przystąpienia do współzawodnictwa „metodą” Guzika, a następnie ogłaszała przez radiowęzeł komunikaty o nowych akcesach.

Blisko 900 robotników podjęło już hasło tow. Guzika. Z każdym dniem napływają nowe zobowiązania.

Mądra myśl będzie niczym, jeżeli pozostanie własnością kilku osób. A tak niestety rzecz miała się przez długi czas z cennym zobowiązaniem tokarza Władysława Baturo z działu głównego mechanika, który oświadczył, że na swojej maszynie będzie pracował przez 7 lat i 2 miesiące bez remontu. A właściwie, że mniejsze remonty i konserwacje wykonywać będzie sam. Jego obrabiarka jest produkcji czechosłowackiej, „Toss”; przepracował na niej już 4 lata. W ogóle stwierdził on — innymi tylko nieco słowami — że: „moja maszyna świadczy o mnie”.

Przewodniczący rady oddziałowej i sekretarz przyznają dzisiaj samokrytycznie, że niewiele uczynili, żeby spopularyzować cenną inicjatywę tokarza Baturo. No, a potem okazało się, że o upowszechnieniu identycznej prawie inicjatywy innego robotnika ktoś inny w Polsce nie zapomniał...

Jaką wartość ma szkolenie przy warsztacie pracy, o tym świadczą najlepiej rezultaty stosowania metody Kowalowa. W stoczni wprowadzenie metody natrafia na pewne trudności ze względu na specyficzną produkcję. Ale znalazł się tu mistrz Igielski, wybitny fachowiec, który docenił ważność doszkalania, który zrozumiał, że nie wolno chować dla siebie swych wieloletnich doświadczeń. Igielski zobowiązał się wyszkolić 46 robotników na wykwalifikowanych monterów i wezwał innych mistrzów do pójsia w jego ślady. Pierwsi absolwenci „kursu” Igielskiego zdali już pomyślnie ów egzamin.

A — jak wiemy — od wiedzy fachowej, od uczciwego stosunku do pracy zależy bardzo wiele. Tak jest również w zakładach budowy okrętów. Zresztą — przykład:

W każdej fabryce istnieje kontrola techniczna. Szczególnie dokładna kontrola obowiązuje w stoczni. Znaleźli się jednak robotnicy — Przybyszewski, Sternik i Skrzypiec — których praca reprezentuje taki poziom, że zwolniono ich z obowiązku przedstawiania swych, bardzo

skądinąd precyzyjnych, części do kontroli technicznej. Stało się to w rezultacie długotrwałej walki, jaką toczyli ci robotnicy, o prawo do samokontroli. Dziś spotkał ich ten wielki zaszczyt, że części przez nich wyprodukowane, znaczą sami swym stemplem.

Warto podkreślić, że w stoczni gdańskiej o prawo do samokontroli ubiega się dziś wielu wybitnych przodowników i mistrzów produkcji.

III

Jeden z punktów umowy zbiorowej mówi: „Rada zakładowa będzie pomagać pracownikom w podejmowaniu zobowiązań — drogą wskazywania zadań i kierunku tych zobowiązań, które przyspieszają wykonanie planu”.

Inny punkt głosi: „Kierownictwo zakładu i rada zakładowa będą pomagać pracownikom w podejmowaniu zobowiązań — drogą wskazywania zadań i kierunku tych zobowiązań, które przyspieszają wykonanie planu”.

Nie ulega wątpliwości, że w stoczni gdańskiej czyni się wiele, aby spełnić obowiązek, wypływający z podpisanej umowy. Nie ulega jednak wątpliwości, że jeszcze wiele uczynić można.

Jednym z ważnych etapów w walce o produkcję stała się niedawna konferencja partyjno-techniczna w stoczni, w której wzięła wydatny udział organizacja związkowa. Zadaniem konferencji było dokonanie gruntownego przedstawienia produkcji okrętowej na nowe metody pracy. Po wielkim zrywie całej załogi w okresie przygotowań do konferencji, w niektórych wydziałach zapomniano o jej wytycznych. „Głos Stoczniozca” pisze na ten temat m. in.: „Weźmy dla przykładu wydział P3, gdzie dotychczas pracowano metodami sprzed wielu lat. Mimo, że wprowadzono tu już wiele usprawnień, to jednak wysiłek człowieka zmniejsza się bardzo powoli i w minimalnym stopniu... W okresie przygotowań do I Konferencji partyjno-technicznej również wielu pracowników tego wydziału wyróżniło się, wykonując bez zarzutu swoje zadania oraz zgłaszając szereg usprawnień. Usprawnienia te jednak zostały zrealizowane tylko częściowo, a reszta ugrzęzła w szufladach biurokratów i jakoś nie może się doczekać wprowadzenia do produkcji... Niedostatecznie popularyzowano tu nowe metody pracy, z których wiele było i jest możliwych do wprowadzenia w P3, jak np. metoda Klaji. Zaniedbano tworzenia brygad robotniczo-inżynierskich, pomimo że możliwości ich organizowania były i są nadal.”

Można by zapewne znaleźć w stoczni wiele jeszcze innych podstaw do krytyki; starczyłoby przerzucić komplety „Głosu”, posłuchać audycji radiowęzła lub po prostu porozmawiać z ludźmi, którzy opowiedzieli by i o słabej pracy referentów współzawodnictwa i o małej aktywności inteligencji technicznej. Mimo tych niedociągnięć i błędów, wydaje się jednak, że sprawa postępu technicznego, sprawa upowszechnienia nowych metod pracy posunęła się ostatnio bardzo naprzód.

Naczelnny dyrektor Stoczni Gdańskiej, W. Kostuj, mógł powiedzieć na II Zjeździe PZPR:

„Nasze osiągnięcia zawdzięczamy ofiarności naszych załóg i nieustannej pomocy inżynierów radzieckich”.

A osiągnięcia są wielkie.

Rozwój Stoczni Gdańskiej charakteryzują cyfry. Jeżeli wartość globalną produkcji w 1949 roku przyjąć za 100, to wskaźniki wzrostu za poszczególne lata przedstawiają się następująco: 1950 r. — 158%, 1951 r. — 244%, 1952 r. — 367%, 1953 — 581%.

Tak poważny rozwój produkcji osiągnięto m. in. dzięki wzrostowi wydajności pracy i stałemu skracaniu cykli budowy statków. W 1953 r. wydajność pracy na robotnika (w stosunku do 1952 r.) wzrosła o 81%. Trawlery budowane są teraz w 9 miesięcy (dawniej — 15½ miesiąca), rudowęglowce — 8 (dawniej 11), trampy — 10 (dawniej 21½).

Byłoby jednak błędem, gdyby sukcesy załogi przypisywać wyłącznie usprawnieniom technologicznym i organizacyjnym. Istotny wpływ mają także nieustannie po-

prawiające się warunki bytowe, pełna realizacja przywilejów, wypływających z „Karty Stoczniowca“.

Stocznia Gdańska posiada dużą świetlicę z aktywnie pracującym zespołem pieśni i tańca i zespołem dramatycznym (konieczne jest jednak wybudowanie domu kultury i parku sportowego). W stoczni istnieją: żłobek i przedszkole, ośrodek zdrowia i dobrze wyposażony szpital. Coraz bardziej usprawnia się działalność OZR-u. Jednak dość poważnie wzrosła ostatnio ilość wypadków w stoczni i tu jest wiele do zrobienia.

Jak zwykle — sprawy produkcji i warunków życia zależą od siebie. Rada zakładowa Stoczni Gdańskiej prawdy tej nie zapoznaje.

150 000 ton w 1955 roku! Nie jest łatwo cel ten osiągnąć. Wymaga to wysiłku wszystkich stoczniowców, mądrych i wydajnych metod pracy, aktywnego współdziałania ze strony całej organizacji związkowej.

Co otrzymują związki zawodowe od swego wydawnictwa



Od trzech lat na dorocznych kiermaszach książki w Warszawie występuje Wydawnictwo Związkowe CRZZ z własnym stoiskiem — z roku na rok zaopatrzonym w coraz większą ilość publikacji. Co roku też podczas Dni Oświaty i Książki na wystawach w związkowych domach kultury i świetlicach pojawia się coraz więcej broszur opatrzonych znakiem CRZZ.

W roku bieżącym Wydawnictwo rozesłało instancjom związkowym „Tytułowy plan wydawniczy na rok 1954“ a ostatnio wydało swój „Informator — katalog“, zawierający cały dotychczasowy dorobek Wydawnictwa i zapowiedzi nowych publikacji.

Jaką pomoc otrzymują aktywiści związkowi w tych publikacjach i czego mogą się oni spodziewać od Wydawnictwa w przyszłości? W jakich kierunkach ma zmierzać polityka wydawnicza Wydawnictwa, aby aktywiści związkowi spotkali się w swej codziennej pracy ze skuteczną pomocą w postaci książek instruujących i wychowujących?

I

Spróbujmy udzielić na te pytania odpowiedzi na podstawie dotychczasowego dorobku Wydawnictwa i jego zamierzeń na rok 1954.

Na wstępie odpowiemy na jeszcze jedno pytanie: Jakie są zadania wydawnictwa i czego od niego wymagają aktywiści związkowi, którym przede wszystkim ma służyć Wydawnictwo.

Do zakresu działalności Wydawnictwa Związkowego należy: publikowanie uchwał CRZZ, opracowywanie bieżących zagadnień dotyczących udziału związków w walce załóg o wykonywanie zadań produkcyjnych, popularyzowanie osiągnięć racjonalizatorów, wydawanie popularnych publikacji z zakresu ustawodawstwa socjalnego, pomocy dla pracy świetlicowej, a przede wszystkim praktycznych podręczników metodyki pracy związkowej.

Szybki rozwój organizacyjny związków i stałe rozszerzanie zakresu ich działalności wymaga szybkiej obsługi wydawniczej. Działalność wydawnicza Wydawnictwa musi być szczególnie operatywna, co pociąga za sobą konieczność pracy — rzec można — w dwóch płaszczyznach. A więc wydawanie broszur „błyskawic“, aby w ślad za każdą uchwałą CRZZ, nakładającą na związki nowe zadania, sły natychmiast odpowiednie pomoce instrukcyjne a równocześnie dbałość o dostarczenie związkom opracowań mających charakter podstawowego, obszerniejszego podręcznika.

Spotkania z czytelnikami urządzone przez Wydawnictwo wskazują, że aktywista związkowy domaga się przede

wszystkim jasnego, zwięzłego podręcznika, który by mu pomagał w prowadzeniu samodzielnej pracy związkowej.

A równocześnie Wydawnictwo nie może zapominać o swym naczelnym zadaniu — wychowywaniu nowego człowieka, budowniczego socjalizmu. To znaczy umiejętności trafienia do czytelnika wydawnictwami interesującymi, rozszerzającymi jego horyzonty myślowe.

Powróćmy do udzielenia odpowiedzi na pytanie, jaką pomoc otrzymają aktywiści związkowi w publikacjach wydawnictwa i czego mogą się od niego spodziewać w najbliższej przyszłości?

Wymienimy przede wszystkim ważniejsze broszury wydane w latach 1953-1954 znajdujące się w księgarniach „Domu Książki“ i do nabycia za pośrednictwem Centralnej Księgarni Wysyłkowej w Warszawie (pl. Dąbrowskiego 8).

II

Z dziedziny zagadnień politycznych ukazały się w tych latach:

Zakładowe umowy zbiorowe dźwignią poprawy bytu załóg i dalszego rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa — referat przewodniczącego CRZZ — Wiktora Kłosiewicza wygłoszony na XIII Plenum CRZZ z dnia 2 marca 1954, omawiający uchwałę Rady Ministrów w sprawie zakładowych umów zbiorowych oraz Dekret Rady Państwa o zakładowych komisjach rozjemczych.

Osiągnięcia Związku Radzieckiego w dziedzinie postępu technicznego — pióra radzieckiego prof. W. I. Kuzniecowa. Broszura naświetla znaczenie elektryfikacji wielkich budowli komunizmu oraz mechanizacji i automatyzacji procesów produkcyjnych w ogólnym rozwoju Kraju Rad.

Żółci liderzy związkowi bez maski — przekład pracy B. Michajłowa i T. Remizowa omawiającej rolę amerykańskich przywódców związkowych w służbie amerykańskiego imperializmu.

W obronie praw związkowych — pióra Louis Saillant'a; książka opisująca współczesne walki klasy robotniczej we wszystkich krajach zależnych i kolonialnych.

Ten sam temat rozwija broszura: „**Pod sztandarem bojowego internacjonalizmu**“ — Ryszarda Wojny.

Zadania związków zawodowych w umacnianiu spójni między miastem i wsią — praca polityczno-instrukcyjna omawiająca ideowe i ekonomiczne podstawy spójni miasta i wsi oraz formy ruchu łączności ze wsią.

W drugiej połowie bieżącego roku ukazą się:

Związki zawodowe aktywną siłą w umacnianiu sojuszu robotniczo — chłopskiego. W broszurze tej autorzy — A. Dobrzyński i M. Kwiatkowski wyjaśniają w popularny

sposób istotę sojuszu robotniczo-chłopskiego oraz zadania związków zawodowych w umacnianiu tego sojuszu. Autorzy położyli szczególny nacisk na metody i formy pracy wychowawczej nad robotnikami dojeżdżającymi ze wsi.

Jak się zmieniło moje życie w Polsce Ludowej — książka zawierająca życiorysy ludzi, którzy w Polsce Ludowej osiągnęli awans społeczny.

Światowa Federacja Związków Zawodowych w walce o interesy klasy robotniczej — opracowanie R. Kassyanowicza, S. Kostarskiego i R. Wojny, zawierające podstawowe dokumenty III Światowego Kongresu Związków Zawodowych, charakteryzujące nie tylko działalność SFZZ, lecz także sytuację klasy robotniczej na całym świecie.

Rozwój ruchu związkowego w Czechosłowacji — przekład pracy V. Sojka zawierający popularny zarys historii czechosłowackiego ruchu zawodowego.

Widzieliśmy Polskę Ludową — zbiór wypowiedzi cudzoziemców zwiedzających Polskę Ludową.

III Kongres Związków Zawodowych — książka zawierająca przemówienie I sekretarza KC PZPR Bolesława Bieruta, referat sprawozdawczy przewodniczącego CRZZ — Wiktora Kłosiewicza oraz przemówienia dyskusyjne członków działaczy związkowych.

Jak z powyższego zestawienia wynika — aktywiści związkowi otrzymali i otrzymują w tym dziale duży zasób książek o światowym ruchu związkowym i sytuacji międzynarodowej klasy robotniczej. Bardzo szczupło przedstawiają się natomiast informacje o związkach w krajach demokracji ludowej — bo są one reprezentowane zaledwie przez jedną pozycję bibliograficzną, co można uważać tylko za wstęp do tak potrzebnego zapoznania naszych związkowców z życiem i osiągnięciami bratnich związków zawodowych.

Cztery pozycje na temat założeń działalności naszych związków zawodowych, z tych dwie to dokumenty z obrad naczelnych władz związkowych — to stanowczo za mało, w okresie, kiedy nasz ruch związkowy przechodzi poważne przemiany. Jest to dowód, że wydawnictwo nie nadąża jeszcze za rozwojem życia związkowego i nie potrafi dostarczyć odpowiednich opracowań teoretycznych, kształtujących myśl związkową.

III

Przejdźmy do omówienia następnego działu wydawnictw, a mianowicie — „Biblioteczki szkolenia związkowego”. Składa się ona z dwudziestu broszurek, które zawierają materiały do szkolenia aktywu związkowego w zakładzie pracy i omawiają całość zadań i obowiązków zakładowej organizacji związkowej. W zasadzie jest to materiał pomocniczy dla wykładowców masowego szkolenia związkowego. Ale jest to zarazem aktualny i dotychczas jedyny podręcznik pracy związkowej.

Wydział Szkolenia CRZZ zwrócił się do aktywistów szkolenia związkowego o wyrażenie opinii o tych „szkoleniówkach”. Opinia na ogół jest zgodna co do potrzeby i celowości tych broszur; dezyderaty czytelników streszczają się w domaganiu się ściślejszego powiązania treści broszur z życiem zakładów pracy i jaśniejszego wykładu zagadnień związkowych.

Jedno jest pewne — każdy aktywista powinien zaopatrzyć się w broszury szkoleniowe. Część nakładu znajduje się w księgarniach, szybko się stamtąd ulatniając. Czas jeszcze poszukać w księgarniach tych nieodczynnych w praktyce związkowej broszur. A niezależnie od poszukiwania ich w księgarniach warto rozejrzeć się po szafach w biurach instancji związkowych — gdzie wiele tych broszur leży bezużytecznie — i skompletować je w rękach aktywistów zakładowych organizacji związkowych.

Następny dział — to zagadnienia produkcyjne.

W dziale tym wysuwają się na czoło przekłady książek wydawanych przez instytucję wydawniczą radzieckich związków zawodowych „Profizdat”. Są one opracowywane w formie opowiadań wybitnych przodowników pracy, racjonalizatorów i aktywistów związkowych o ich doświadczeniach, trudnościach i osiągnięciach.

W ostatnich dwóch latach nasze Wydawnictwo Związkowe dostarczyło następujących przekładów:

Jak usprawniliśmy przebieg parowozu — W. G. Błażenow — broszura omawia stachanowskie doświadczenia radzieckich kolejarzy.

Za kierownicą kombajnu — M. Braga, Jest to opis przemian na wsi radzieckiej w związku z mechanizacją rolnictwa, współzawodnictwem i racjonalizacją. Ponadto broszura zawiera szereg porad fachowych dla kombajnistów.

Siła kolektywu — A. Czutkich. Znany racjonalizator radziecki opowiada w tej broszurze o drodze załogi Krasnochołmskiego Kombinatoru Czesankowego do wielkich osiągnięć w podniesieniu wydajności pracy i jakości produkcji.

Naprzód — ku nowemu — S. Filkin. Broszura naświetla drogę rozwoju współzawodnictwa w kopalni rudy.

O kompleksową oszczędność materiałów budowlanych — M. Fiedorow. Autor — wybitny przodownik pracy opowiada o tym, jak jego grupa walczyła o kompleksową oszczędność materiałów budowlanych.

Obniżamy koszty własne każdej czynności produkcyjnej — A. Fiedosiejewa. Jest to opowiadanie o osiągnięciu przez autorkę wysokich wskaźników wydajności pracy w przemyśle włókienniczym.

Grupa związkowa w walce o wydajność pracy — S. Girin. Broszura przedstawia pracę męża zaufania w fabryce metalowej i jego rolę w organizowaniu współzawodnictwa.

W walce o postęp techniczny — P. Karamyszew i L. Borodkin. Książka opracowana na podstawie doświadczeń zakładowej organizacji związkowej w zakresie wprowadzenia nowych metod pracy i współdziałania z naukowcami.

Noż Kolesowa — (tytuł oryginału: *Nowe drogi*) — W. Kolesow. Autor-wynalazca udoskonalonego noża tokarskiego opisuje swą metodę szybkościowej obróbki metali.

Włóczęgi metalu — G. Kuprianow. W broszurze tej są przedstawione doświadczenia w dziedzinie organizacji współzawodnictwa pracy w hutnictwie.

Twórcza współpraca — W. Kuzniecowa. Autor opisuje doświadczenia załogi oddziału twardej stopów, wskazując jak indywidualny wysiłek prowadzi do wysokich osiągnięć.

Od nowego ku nowemu — A. Żandarowa. Popularna przodownica pracy i racjonalizatorka produkcji dzieli się z czytelnikami swymi bogatymi doświadczeniami w pracy przy tokarce metalowej i wprowadzeniu metody społecznej kontroli produkcji.

Przodujące doświadczenia sprzedawców radzieckich — broszura omawiająca sprawy organizacji pracy i nowych metod w placówkach handlowych zawiera wiele praktycznych rad dla sprzedawców w handlu artykułami masowego spożycia.

Wykaz tych pozycji bibliograficznych świadczy o niewątpliwie dużym wkładzie pracy Wydawnictwa Związkowego w przyswajaniu polskim czytelnikom doświadczeń radzieckich stachanowców. Należy podkreślić, że pozycje te odzwierciedlają wszystkie wydarzenia, jakie w Związku Radzieckim w ostatnich latach zaszły w dziedzinie ruchu stachanowskiego. Trzeba jednak zauważyć, że przekłady zyskałyby na dostępności dla polskiego czytelnika, gdyby nie były tylko przekładem lecz także zostały przystosowane do naszych stosunków, gdyby nie były one dziełem tylko tłumacza lecz także samodzielnego autora polskiego, który powiązałby treść przekładanej pracy z życiem załóg naszych zakładów.

Mniej obfita jest lista polskich opracowań z dziedziny produkcji wydanych przez Wydawnictwo Związkowe w ostatnich dwóch latach. Podamy tylko ich tytuły, gdyż mówią one jasno o treści.

Jak majster i brygadziści podnoszą wydajność pracy — Z. Chudorowski i H. Hajduk.

O wynagradzaniu racjonalizatorów — J. Dalewski.
Poradnik wynalazcy i racjonalizatora — J. Dalewski i B. Bulwicki.

Metoda Kowalowa w przemyśle metalowym i hutniczym — R. Frelek, S. Lewandowski i Z. Soluba.

Metoda Kowalowa w przemyśle włókienniczym i odzieżowym — tychże autorów.

Walka z marnotrawstwem — H. Hajduk.

O pełne wykorzystanie mocy produkcyjnej.

110 pomysłów racjonalizatorskich w budownictwie — praca zbiorowa.

Trzeba podnosić kwalifikacje załóg.

Walka o postęp techniczny w przemyśle ciężkim.

Przodujące metody pracy w przemyśle rolno-spożywczym — H. Godlewski.

Jeżeli dodamy, że powyższe publikacje (z wyjątkiem „Poradnika wynalazcy” i „110 pomysłów”) — to krótkie broszurki, raczej artykuły niż opracowania książkowe, a ponadto niemal zupełnie nie powiązane z zadaniami związków zawodowych, to musimy dojść do przekonania, że działalność wydawnicza Wydawnictwa Związkowego w tym dziale była wręcz uboga.

Związki nie mają dotychczas poważnego podręcznika z zakresu współzawodnictwa i nowych metod pracy, na co uskarżali się uczestnicy dyskusji na III Kongresie Związków Zawodowych.

Jak nam wiadomo — Wydawnictwo nosi się z zamiarem wydania zbioru nowych metod pracy, ale i to nie zapełni luki istniejącej w tym dziale obsługi wydawniczej.

Luki tej nie wypełnia też — doskonała zresztą i jedyna w swoim rodzaju — **Biblioteka fotoreportażowa CRZZ**. Broszury tej biblioteki składają się z szeregu zdjęć, objaśnionych krótkimi tekstami. Niektóre z nich jak np. **Stosujemy metodę Kowalowa** spełniły ważniejszą rolę niż opracowania techniczne na ten temat, gdyż obrazowo uświadomiły czytelnikom „tajniki” powstawania i stosowania nowych metod pracy.

Broszurek tych ukazało się dotychczas 14. Wydawnictwo zapowiada ukazanie się jeszcze w tym roku broszur pt. **Stocznolowy stosują nowe metody pracy, Takie buty! oraz Budowniczowie nowej Warszawy**.

Nie wystarczy to jednak dla spełnienia obowiązku Wydawnictwa — jako jedynej w dziedzinie współzawodnictwa instytucji wydawniczej — dostarczania podstawowych opracowań z tej dziedziny i to pilne zadanie czeka Wydawnictwo w najbliższej przyszłości.

IV

W dziale zagadnień ochrony pracy Wydawnictwo w 1953 i 1954 roku dorzuciło do obfitego dorobku lat poprzednich trzy pozycje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Praca formierza, rdzeniarza i palacza suszarni w przemyśle odlewniczym — S. Kamiński.

Spawanie i cięcie gazowe — tegoż autora.

Bezpieczna obsługa ciągnika — Cz. Puzyra.

Są to ostatnie pozycje Wydawnictwa z zakresu technicznej ochrony pracy, gdyż wydawanie tego rodzaju książek przeszło do Państwowych Wydawnictw Technicznych.

Z zagadnień ustawodawstwa pracy ukazała się w 1953 roku książka H. Popławskiego: **Podstawy prawne i istota socjalistycznej dyscypliny pracy**.

W opracowaniu znajduje się popularna broszura: **L. Gana: Nowe zadania związków zawodowych w dziedzinie ochrony pracy**.

Na 1954 r. zapowiada Wydawnictwo ukazanie się dawno oczekiwanej pozycji: **Kalendarz społecznego inspektora pracy**.

W najbliższych miesiącach ukaże się instrukcyjna broszura Borkowskiego i Krąkowskiego pt. **Zakładowe komisje rozjemcze oraz Poradnik z zakresu prawa pracy w opracowaniu Cz. Kulikowskiego i A. Mironczuka**. Obie te publikacje — wyczekiwane z niecierpliwością przez aktyw ochrony pracy i członków komisji rozjemczych uzbroją związki zawodowe w podstawowe informacje o ustawodawstwie pracy, których w terenie jest całkowicie brak.

W dziale zagadnień organizacyjno-instrukcyjnych Wydawnictwo — obok publikowania instrukcji i regulaminów wydawanych przez CRZZ — zapowiada ukazanie się książki A. Adamka pt. **Praca instruktora związkowego**.

Dział zagadnień socjalno-bytowych przynosi dwa przekłady: **Kontrola rady zakładowej nad budownictwem mieszkaniowym** — F. Potasznikow i D. Jermakow oraz **Zakładowe komisje socjalno-ubezpieczeniowe w przedsiębiorstwach** — broszura omawiająca ubezpieczenia społeczne w ZSRR.

Drugie wydanie **Poradnika dla komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych** — S. Szczurzewski i L. Głowalski z pełnym powodzeniem służy zakładowym organizacjom związkowym w trudnej pracy w zakresie zała-

twiania spraw ubezpieczeniowych, wczasów i lecznictwa pracowniczego.

W najbliższym czasie ukaże się podręcznik: **Oddziały zaopatrzenia robotniczego (zadania, organizacja, rachunkowość)**, który stanie się cenną pomocą nie tylko dla rad zakładowych lecz także dla administracji.

Działkowcy otrzymają w tym roku niezmiernie pożyteczną książkę: **Poradnik działkowca** — popularny podręcznik ogrodnictwa dostosowany do warunków pracy na działce pomocniczej. Autorami są wybitni specjaliści; fachowe porady będą ilustrowane licznymi rysunkami.

W dziale pracy kulturalno - oświatowej Wydawnictwo dostarczyło związkowym zespołom teatralnym opracowań repertuarowych. Obecnie ta grupa wydawnictwa przechodzi do „Czytelnika”.

W latach 1953 — 1954 związki otrzymały następujące pozycje.

Młodość ojców — Gorbatow.

W starej chałupie — Goździkiewicz.

Południk 49 — Herb Tank.

Zwistuny — J. Rychlewski.

Trzy inscenizacje — sztuki dla dziecięcego teatru kukielkowego.

W walce o wolność — I tom zbioru jednoaktówek.

W walce i pracy — II tom zbioru jednoaktówek.

Z broszur instrukcyjnych w zakresie pracy kulturalno-oświatowej ukazały się w ostatnich dwóch latach:

Klub fabryczny huty Batory — L. Szczegodzińska. Jest to bardzo interesujący, żywo napisany opis pracy jednego z najlepiej zorganizowanych klubów fabrycznych w Polsce. Broszura uczy przykładowo jak należy prowadzić taką placówkę.

Działalność radzieckich związków zawodowych na polu kultury fizycznej — N. Makarczew — Pouczający opis działalności radzieckich związków zawodowych w zakresie rozwijania sportu robotniczego.

Teatr cieni w świetlicy — J. Skowrońska - Feldmanowa. W broszurze tej znajdujemy sposoby urządzania „teatru cieni”, opis techniczny i pomysły dekoracji.

W roku bieżącym aktywiści kulturalno-oświatowi otrzymają bardzo pożyteczne podręczniki:

Poradnik pracy kulturalno-oświatowej — zaznajamiający z podstawowymi formami i metodami tej pracy.

Praca wychowawcza w domach młodego robotnika i hotelach robotniczych. Przykłady pracy wśród młodzieży zamieszkującej domy młodego robotnika i hotele robotnicze.

Podręcznik dla scenografów — J. Hawrylikiewicz — od dawna wyczekiwany poradnik w zakresie budowy sceny, stylów architektury i kostiumów, efektów świetlnych itd.

Światło i efekty dźwiękowe na scenie — St. Powołocki — cenna pomoc dla zespołów amatorskich w wykonywaniu przyrządów do oświetlenia i wywoływania dźwięków dla użytku scenicznego.

Ponadto dla przyjaciół z pomocą organizacjom związkowym w walce z alkoholizmem. Wydawnictwo planuje wydanie zbioru: **Satyra i karykatura w walce z pljaństwem** — w opracowaniu J. Gliniarza.

Jak widzimy — aktywiści związkowi otrzymali i otrzymają w roku bieżącym niewątpliwą pomoc w codziennej pracy. Takie wydane już i zapowiedziane książki jak broszury szkoleniowe „Poradnik wynalazcy i racjonalizatora”, fotoreportażówki, „Poradnik dla komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych”, „Poradnik z zakresu prawa pracy”, „Poradnik pracy kulturalno-oświatowej” — to już pozycje poważne, dające aktywowi związkowemu konkretną pomoc. I to jest bodajże najwłaściwsza droga Wydawnictwa Związkowego na najbliższą przyszłość.

V

A teraz o czytelnictwie książek związkowych. Prawdą jest, że czytelniczy rynek związkowy jest bardzo chłonny i każda publikacja Wydawnictwa CRZZ natychmiast „ginie”. Ale to nie świadczy bynajmniej o tym, aby książka związkowa dostawała się do rąk tego aktywisty, który jej potrzebuje i aby była przez niego właściwie wykorzystywana. Albowiem co się dzieje? Książki masowo zalegają szafy w biurach rad zakładowych, są po prostu wyłączone z obiegu. Często nawet ozdabiają gabloty i wy-

stawki świetlicowe, ale nie widać, aby ktoś po nie sięgał. Niejedna książka przechwycona po drodze przez instancje związkowe nie dociera do aktywu zakładowego, dla którego jest przeznaczona.

Walczymy przeciwko objawom biurokratyzmu w związkowym aparacie wykonawczym. Widzimy i tępiemy takie jego przejawy jak trzymanie się biurka, prowadzenie pracy związkowej od akcji do akcji. Ale nie dostrzegamy jednej z głównych tego przyczyn, jaką jest „urzędowanie” tylko z okólnikiem w rękę, bez zdawania sobie sprawy z politycznego sensu pracy, bez uświadomienia sobie jej dalszych perspektyw.

Praca aktywisty związkowego nie jest łatwa. Nawet najlepiej wykorzystany kurs szkoleniowy nie dostarczy aktywiście tyle wiadomości, aby wystarczyły na wszystkie przypadki nasuwające się w codziennej praktyce. Ale do dyspozycji aktywisty stoi książka obejmująca swym zasięgiem wszystkie podstawowe dziedziny pracy związkowej.

Uświadomienie tego szerokiemu aktywowi, ukazanie mu wielkich korzyści płynących z lektury, przyzwyyczajanie go do pracy z książką — oto ważne zadanie naszych placówek kulturalno - oświatowych i podstawowy warunek podniesienia poziomu pracy związkowej. (K)

Z pomocą zakładowym komisjom rozjemczym

Podstawowe wiadomości o komisjach rozjemczych

PRZESZŁO miesiąc minął od dnia wejścia w życie dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych. Komisje objęły swoją działalnością prawie wszystkie uspołecznione przedsiębiorstwa, a także państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe. W skład komisji rozjemczych weszła ogromna liczba członków, z czego połowa to aktywiści związkowi delegowani do kompletów orzekających z ramienia związków zawodowych.

Komisje rozjemcze podjęły odpowiedzialny trud rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, wynikających w uspołecznionych zakładach pracy, objętych ich działalnością. Z dniem wejścia w życie przepisów o zakładowych komisjach rozjemczych spory ze stosunku pracy przeszły bowiem (z niewielkimi wyjątkami) z kompetencji sądów do kompetencji komisji rozjemczych.

Nie ulega wątpliwości, że wejście w życie przepisów o zakładowych komisjach rozjemczych oznacza gruntowną, w skali krajowej, reformę w zakresie rozstrzygania sporów pracowniczych tj. sporów ze stosunku pracy. Z punktu widzenia zadań związków zawodowych reforma ta stanowi jedno z najpoważniejszych osiągnięć związkowych i jednocześnie otwiera jeden z najpoważniejszych, najbardziej odpowiedzialnych, działów pracy aktywu związkowego. Trzeba bowiem jasno widzieć, że od związków zawodowych, od postawy, chęci i umiejętności aktywu związkowego, który ma stanowić trzon komisji rozjemczych, zależy będzie powodzenie pracy tych komisji i uczynienie ich potężną dźwignią w walce o budownictwo socjalizmu w naszej ojczyźnie.

Podstawowym warunkiem dobrej pracy aktywu związkowego w komisjach rozjemczych jest zrozumienie założeń przeprowadzonej reformy. Nie można bowiem właściwie spełniać funkcji członka komisji rozjemczej nie rozumiejąc postępowej roli komisji rozjemczych, ich tradycji oraz perspektyw rozwoju.

ZNACZENIE KOMISJI ROZJEMCZYCH

Komisje rozjemcze w Polsce znane są już od 1951 r. W połowie drugiego roku realizacji Planu Sześcioletniego Centralna Rada Związków Zawodowych wystąpiła do Rządu z inicjatywą powołania w producyjnych zakładach pracy pierwszych w kraju zakładowych komisji rozjemczych.

Uwzględniając wniosek związków zawodowych Prezydium Rządu powzięło w dniu 5 września 1951 r. uchwałę w sprawie tymczasowego powołania w niektórych państwowych zakładach przemysłowych zakładowych komisji rozjemczych. Wykonując postanowienia tej uchwały Przewodniczący Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego wydał na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych zarządzenie, mocą którego zakładowe komisje rozjemcze zostały powołane w szeregu producyjnych zakładów pracy, a mianowicie: w 6 — przemysłu hutniczego, 4 — przemysłu chemicznego, 11 — przemysłu me-

talowego, 5 — przemysłu odzieżowego i skórzanego oraz w 9 zakładach przemysłu włókienniczego. Ponadto powołano zakładowe komisje rozjemcze w 10 kopalniach, łącznie więc komisje powołano w 45 zakładach pracy.

Jak widać, stosunkowo niewielka ilość zakładów pracy została objęta wówczas akcją wprowadzania zakładowych komisji rozjemczych. Komisje te były bowiem pewnego rodzaju wstępnym doświadczeniem, mającym spełnić rolę etapu przygotowawczego do późniejszego szerokiego wprowadzenia komisji rozjemczych.

W okresie swej przeszło dwuletniej działalności tymczasowe zakładowe komisje rozjemcze rozpatrywały najbardziej istotne sprawy pracownicze, jak np. spory o właściwe obliczenie zarobków, o zaszeregowanie, o prawidłowy wymiar urlopów itp. W rozstrzyganiu tych sporów zakładowe komisje rozjemcze ujawniły w pełni swoje zalety. W szczególności fakt bezpośredniego powiązania komisji z zakładem pracy, w którym spór wynikł, wywierał decydująco korzystny wpływ na powodzenie pracy komisji. Dzięki temu można stwierdzić, że orzeczenia, wydane przez te komisje, były w ogromnej większości słuszne. Na ogólną liczbę 1764 spraw skierowanych do rozpatrzenia przez komisje zaledwie 2 procent ogólnej liczby orzeczeń zostało uchylone przez zarządy główne, jako błędne.

Autorytet orzeczeń zakładowych komisji rozjemczych wśród załóg pracowniczych i kierownictwa zakładów pracy znalazł odbicie w fakcie, iż 90% orzeczeń komisji rozjemczych kończyło ostateczny spór i w nielicznych jedynie wypadkach korzystano z prawa odwołania do zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

Tak więc tymczasowe zakładowe komisje rozjemcze wytrzymały przeszło dwa lata trwającą próbę życia i zebrały doświadczenia tak cenne w dalszej pracy nad ich upowszechnieniem. Zadania tych tymczasowych komisji nie były bynajmniej łatwe. Praca członków komisji posiadała niewątpliwie charakter działalności pionierskiej i niejedną trudność należało przełamać zanim komisja wypracowała sobie właściwe metody pracy, zanim opanowała technikę przeprowadzania rozpraw, zanim członkowie komisji — nie będący przecież prawnikami — w pełni przyswoili sobie znajomość przepisów prawnych z zakresu prawa pracy i umiejętność prawidłowego ich stosowania. Niejedną też trudność komisji wśród załóg. Szczególnie na tym właśnie odcinku wróg próbował tu i ówdzie przemycić jad swej zatrutej, szepcanej propagandy, starając się ukazać zakładowe komisje rozjemcze w jak najgorszym świetle i poderwać zaufanie załogi do komisji, a tym samym osłabić ich pozytywną rolę.

Sukcesy zakładowych komisji rozjemczych nie przyszły łatwo; zostały osiągnięte w walce z trudnościami — w ogniu walki klasowej. W sporadycznych wypadkach, w szczególności tam, gdzie niedostateczną była troska o

tyczasowe zakładowe komisje rozjemcze ze strony zarządu głównego związku zawodowego, obserwowano też fakty nienależytej pracy poszczególnych komisji, a nawet zaniku ich aktywności.

W oparciu o doświadczenia tymczasowych zakładowych komisji rozjemczych Centralna Rada Związków Zawodowych wystąpiła w lutym br. do naczelnych władz państwowych z wnioskiem o powołanie zakładowych komisji rozjemczych w skali ogólnokrajowej w uświadczonych przedsiębiorstwach.

Wystąpienie przez związki zawodowe z tego rodzaju inicjatywą ma swe źródło zarówno w tym, że tymczasowe zakładowe komisje rozjemcze utworowały swymi osiągnięciami drogę do upowszechnienia tej zdobyczy mas pracujących, jak i w tym, że w myśl wskazań II Zjazdu PZPR musimy obecnie uruchomić i wykorzystać wszystkie nasze możliwości w zakresie troski o sprawy bytowe człowieka pracy, o jego codzienne osobiste bolączki i trudności. Upowszechnienie działalności komisji rozjemczych oznacza oddanie na usługi człowieka pracy wypróbowanego i sprawnego aparatu, dzięki któremu każdy spór pracowniczy może znaleźć szybkie, łatwe i sprawiedliwe rozwiązanie.

W tym więc sensie upowszechnienie komisji rozjemczych stanowi jeden z istotnych momentów w zakresie wcielania w życie wskazań II Zjazdu Partii.

Powołując tymczasowe zakładowe komisje rozjemcze jak i przechodząc do wprowadzenia komisji rozjemczych w skali krajowej nie opieramy się wyłącznie na własnym doświadczeniu. Tak jak w innych zagadnieniach budownictwa nowego ustroju w Polsce tak i w tym wypadku sięgamy do przebogatej skarbnicy wzorów i doświadczeń radzieckich.

Idąc za wskazaniem Lenina władza radziecka już w 1928 r. wprowadziła w ZSRR zakładowe komisje rozjemcze, które zastąpiły sądy w rozstrzyganiu sporów ze stosunku pracy.

Radzieckie komisje rozjemcze działają we wszystkich uświadczonych przedsiębiorstwach i instytucjach, w których istnieją rady zakładowe lub miejscowe.

Zakładowe komisje rozjemcze w ZSRR rozstrzygają prawie wszystkie (z niewielkimi wyjątkami) spory pracownicze (ze stosunku pracy). Z chwilą powołania komisji rozjemczych w ZSRR po raz pierwszy w historii rozstrzyganie sporów pracowniczych zostało oddane bezpośrednio w ręce samych pracowników, których przedstawiciele zasiadają w komisjach rozjemczych. Po raz pierwszy w historii rozstrzyganie sporów pracowniczych odbywało się w zakładzie pracy, na miejscu, bezpośrednio i szybko. To rewolucyjne osiągnięcie stało się możliwe dzięki temu, że w ZSRR władzę sprawuje lud pracujący, który powołuje do życia organy swej władzy, będące nie do pomyślenia w jakimkolwiek innym ustroju. Są bowiem komisje rozjemcze organami o uprawnieniach sądów państwowych — orzeczenia tych komisji posiadają taką samą moc jak orzeczenia sądów.

W ciągu wielu lat swej działalności radzieckie komisje rozjemcze wykazały się jako nie tylko najbardziej demokratyczne, zbliżone do mas pracujących, organy rozstrzygania sporów pracowniczych, lecz także jako wzór sprawności, szybkości postępowania, co właśnie przy rozstrzyganiu sporów tego rodzaju, sporów dotyczących drobnych często ale zawsze bardzo dotkliwie odczuwanych spraw bytowych człowieka pracy — posiada ogromne znaczenie. Dlatego też udoskonalane w procesie rozwoju radzieckie komisje rozjemcze zdobyły sobie autorytet wśród pracujących. Radzieccy ludzie pracy odnoszą się do tych komisji z całkowitym zaufaniem, wiedząc z doświadczenia, że orzeczenia ich są słuszne i sprawiedliwe. Radzieckie komisje rozjemcze rozstrzygając spory na terenie zakładów pracy, przy bezpośrednim udziale załogi, odegrały znaczną rolę wychowawczą, uświadamiającą, popularyzując szeroko znajomość ustawodawstwa pracy, a tym samym wpływając na ściśle jego przestrzeganie, co w rezultacie przyniosło poważne zmniejszenie ilości sporów ze stosunku pracy.

Działalność komisji rozjemczych w ZSRR stanowi jeden z poważniejszych działów pracy związków zawodo-

wych. Radzieckie związki zawodowe kładą wielki nacisk na sprawną organizację pracy komisji i nadrzędnych instancji związkowych jako instancji odwoławczych. Obdarzone zaufaniem mas pracujących i władzy radzieckiej związki zawodowe wywiązują się z honorem ze swoich zadań.

Nie też dziwnego, że jak powiedziano wyżej, i my w naszym kraju sięgnęliśmy — w poszukiwaniu doskonalszych form rozstrzygania sporów ze stosunku pracy — do radzieckich doświadczeń.

PODSTAWY PRAWNE

Inicjatywa związków zawodowych w sprawie powszechnego wprowadzenia komisji rozjemczych spotkała się z całkowitym zrozumieniem ze strony władzy państwowej, która szeregiem aktów prawnych określiła zasięg i zakres działania komisji rozjemczych, ich organizację i tryb postępowania przed tymi komisjami. W chwili obecnej obowiązują w tym zakresie następujące przepisy:

1. dekret z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych (Dz. U. Nr 10, poz. 35),
2. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. Nr 18, poz. 68),
3. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie wyłączenia niektórych kategorii przedsiębiorstw uświadczonych spod działania przepisów dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych oraz rozciągnięcia przepisów dekretu na państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe (Dz. U. Nr 18, poz. 69),
4. uchwała Nr 201 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sprawach ze stosunków pracy (Monitor Polski Nr A-37 poz. 507).

Obecnie omówimy kolejno podstawowe zagadnienia uregulowane powyższymi przepisami.

JAKIE ZAKŁADY PRACY OBJĘTE SĄ DZIAŁALNOŚCIĄ KOMISJI ROZJEMCZYCH

Zakładowe komisje rozjemcze powołane z dniem 1 maja 1954 r. w przedsiębiorstwach uświadczonych (tj. państwowych i spółdzielczych), zatrudniających stale co najmniej 100 pracowników. Dla przedsiębiorstw uświadczonych, które zatrudniają mniej niż 100 pracowników, powołano komisje rozjemcze przy zarządach okręgowych związków zawodowych. Od tej ogólnej zasady powołania komisji rozjemczych dla uświadczonych przedsiębiorstw przewiduje się jednak odchylenia, polegające bądź na wyłączeniu poszczególnych kategorii przedsiębiorstw uświadczonych spod działania dekretu, bądź na rozciągnięciu tych przepisów na zakłady pracy, nie będące uświadczonymi przedsiębiorstwami. Mianowicie dla wszystkich, a więc zatrudniających mniej niż 100 i więcej niż 100 pracowników przedsiębiorstw państwowych, podległych Ministrowi Bezpieczeństwa Publicznego, Ministrowi Obrony Narodowej, Ministrowi Szkolnictwa Wyższego, Ministrowi Oświaty oraz Ministrowi Kolei, jak również dla przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon“ i dla przedsiębiorstw prowadzonych przez spółdzielnie pracy — komisji rozjemczych nie powołuje się. Natomiast poza uświadczonymi przedsiębiorstwami komisje rozjemcze powołano w państwowych gospodarstwach rolnych oraz państwowych ośrodkach maszynowych.

Należy zaznaczyć, że stosownie do przepisów dekretu Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia również w przyszłości rozciągnąć przepisy o komisjach rozjemczych na inne uświadcznione zakłady pracy nie objęte działalnością tych komisji w chwili obecnej.

JAKIE SPORY SĄ ROZSTRZYGANIE PRZEZ KOMISJE ROZJEMCZE.

Komisje rozjemcze rozpatrują spory wynikające ze stosunku pracy. W szczególności chodzi tu o spory, dotyczące np. rozwiązania stosunku pracy, stosowania stawek płacy, obliczania wysokości wynagrodzenia i potrąceń, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynagrodzenia za urlop, urlopów dodatkowych i skróconego dnia pracy, wypłaty odszkodowania w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z winy pracodawcy.

Spory, o których mowa wyżej, a które wynikną w zakładzie pracy, dla którego powołano komisję rozjemczą, mogą być rozpatrywane wyłącznie przez tę komisję, co oznacza w szczególności, że spory te nie mogą być skierowane do sądów. Od tej ogólnej zasady istnieją jednak wyjątki. Mianowicie nawet w zakładach pracy, dla których powołano komisje rozjemcze, nie mogą kierować sporów ze stosunku pracy do tych komisji pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, a mianowicie dyrektorzy (kierownicy) przedsiębiorstw i ich zastępcy; kierownicy działów i ich etatowi zastępcy; kierownicy wydziałów (oddziałów) i ich etatowi zastępcy; kierownicy samodzielnych komórek organizacyjnych, będących na prawach działów, wydziałów i oddziałów; główni księgowi (starsi księgowi) oraz pełniący obowiązki głównych i starszych księgowych; komendanci straży przeciwpożarowej i przemysłowej; kierownicy kancelarii tajnej. Wymienieni pracownicy mogą kierować spory ze stosunku pracy jedynie do sądów.

Dalsze wyłączenie dotyczy pewnych rodzajów sporów, które mogą wyniknąć pomiędzy pracownikiem a zakładem pracy, a które mimo powołania dla danego zakładu pracy komisji rozjemczej nie mogą być rozpatrywane przez komisje i winny być kierowane do innych właściwych organów. Są to mianowicie:

- 1) spory, dotyczące mieszkań służbowych i zakładowych; spory te są rozpatrywane przez wojewódzkie komisje lokalowe;
- 2) spory, dotyczące odpowiedzialności majątkowej pracowników; spory te (np. spór o odszkodowanie za manko towarowe spowodowane z winy pracownika) są rozpatrywane przez sądy;
- 3) spory, dotyczące ustanowienia nowych warunków pracy i płacy, lub zmiany warunków obowiązujących, jeżeli ustanowienie lub zmiana warunków nie wynika wprost z obowiązujących przepisów prawa lub z powszechnych regulacji płac; spory tego rodzaju nie są właściwie sporami ze stosunku pracy, ponieważ jednak wiążą się ze stosunkiem pracy, dekret dla usunięcia jakichkolwiek wątpliwości wyraźnie stanowi, że nie podlegają one rozpatrzeniu przez zakładowe komisje rozjemcze;
- 4) sprawy, dotyczące stosowania norm pracy; sprawy te są rozpatrywane przez zakładowe komisje norm pracy.

JAKI JEST SKŁAD I ORGANIZACJA KOMISJI ROZJEMCZYCH.

W komisjach rozjemczych obowiązuje zasada parytetu, która polega na tym, że połowa członków komisji jest delegowana przez kierownictwo zakładu (względnie zakładów) pracy, druga połowa zaś — przez związki zawodowe. Tak np. zakładowa komisja rozjemcza składa się z pracowników danego przedsiębiorstwa, których w połowie powołuje kierownik przedsiębiorstwa, w połowie zaś rada zakładowa (rada zakładowa powołuje swoich przedstawicieli spośród pracowników — członków związku zawodowego).

Zakładowe komisje rozjemcze działają w czteroosobowych kompletach orzekających, złożonych z dwóch członków z ramienia kierownika przedsiębiorstwa i z dwóch z ramienia rady zakładowej. Przewodnictwo kompletów orzekających należy do — wchodzącego w skład kompletów — przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej i jego zastępców. Zarówno przewodniczący jak i jego zastępcy są wybierani przez komisję rozjemczą.

Jeśli chodzi o członków zakładowych komisji rozjemczych, to wymaga się, aby mieli ukończone 21 lat życia.

aby byli zatrudnieni w przedsiębiorstwie co najmniej od 6 miesięcy i aby posiadali ogólną znajomość ustawodawstwa pracy oraz warunków pracy w przedsiębiorstwie. Funkcje swoje sprawują oni po godzinach pracy i bezpłatnie (praca społeczna). Członkowie komisji korzystają też ze szczególnej ochrony, polegającej na tym, że nie wolno rozwiązać z nimi stosunku pracy. Jedynie w przypadku ważnej przyczyny lub winy pracownika będącego członkiem komisji stosunek pracy może być z nim rozwiązany i to tylko za zgodą zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego.

Przedsiębiorstwo, przy którym działa zakładowa komisja rozjemcza, obowiązane jest przydzielić jej pracownika do prowadzenia prac kancelaryjnych oraz dostarczyć pomieszczenia i materiałów biurowych.

Zakładowe komisje rozjemcze używają specjalnych pieczęci urzędowych.

Terenowe komisje rozjemcze ze względu na to, iż są utworzone przy zarządach okręgowych związków zawodowych, a więc mają swoją siedzibę w mieście wojewódzkim, działają dla lepszego obsłużenia terenu przez powiatowe (miejskie, dzielnicowe) komplety orzekające.

Terenowe komisje rozjemcze pracują podobnie jak zakładowe komisje rozjemcze — w czteroosobowych kompletach orzekających. Mianowicie dla przedsiębiorstw znajdujących się na obszarze powiatu (miasta stanowiącego powiat, dzielnicy m. st. W-wy i m. Łodzi) i objętych działalnością jednego związku zawodowego tworzy się powiatowe (miejskie, dzielnicowe) komplety orzekające, które składają się z dwóch członków stałych i dwóch członków niestałych (patrz wyżej).

Terenowe komisje rozjemcze składają się w połowie z osób delegowanych przez ZOZZ (stali członkowie) i właściwe rady zakładowe (członkowie niestali), w drugiej zaś połowie przez instytucje nadrzędne nad przedsiębiorstwami (członkowie stali) i kierowników przedsiębiorstw (członkowie niestali).

Członkowie niestali są delegowani każdorazowo dla wzięcia udziału w rozpatrzeniu konkretnego sporu spośród pracowników zakładu pracy, w którym spór wynikł. Podobnie jak w zakładowych komisjach rozjemczych, również w powiatowych kompletach orzekających przewodnictwo należy do przewodniczącego komisji rozjemczej i jego zastępców, przy czym (w odróżnieniu od zakładowych komisji rozjemczych) funkcje przewodniczącego i zastępców przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej powierza zarząd okręgowy związku zawodowego osobom spośród powołanych przez siebie stałych członków komisji. Wynika to z faktu, że komisje te działają przy terenowych organach związków zawodowych. Warunki jakim powinni odpowiadać członkowie terenowych komisji rozjemczych są identyczne z warunkami, jakich wymaga się od członków zakładowych komisji rozjemczych.

Powiatowe komplety orzekające wykonują swe funkcje w siedzibie jednego z przedsiębiorstw, objętych działalnością terenowej komisji rozjemczej, wyznaczonego przez zarząd okręgowy związku zawodowego po porozumieniu z instytucją nadrzędną nad tymi przedsiębiorstwami. Wyznaczone przedsiębiorstwo przydziela kompletom pracownika do prowadzenia prac kancelaryjnych, a także obowiązane jest dostarczyć komisji pomieszczenia oraz urządzeń biurowych materiałów kancelaryjnych. Terenowe komisje rozjemcze używają specjalnych pieczęci urzędowych.

W JAKI SPOSÓB KOMISJE ROZJEMCZE ROZPATRUJĄ SPORY.

Wniosek o rozpatrzenie sporu przez komisję rozjemczą może złożyć każdy pracownik — a nawet grupa pracowników — którzy uważają, że ich prawa pracownicze zostały przez pracodawcę naruszone. Jednakże wniosek taki powinien być zgłoszony dopiero wówczas, gdy roszczenie pracownika nie zostało zaspokojone w drodze bezpośredniego porozumienia pomiędzy pracownikiem a kierownikiem przedsiębiorstwa, albo gdy kierownik przedsiębiorstwa zwieka z wydaniem decyzji w sprawie roszczeń, które zgłosił do niego pracownik.

Wniosek o rozpatrzenie sprawy przez zakładową komisję rozjemczą składa się do przewodniczącego komisji lub

jego zastępcy, a wniosek o rozpatrzenie sprawy przez terenową komisję rozjemczą należy złożyć w siedzibie powiatowego kompletu orzekającego na ręce pracownika przydzielonego do obsługi kompletu. Każdy wniosek do komisji rozjemczej można składać zarówno na piśmie, jak i ustnie „do protokołu”.

Dla zapewnienia w interesie pracowników należytejszy szybkości postępowania przed komisjami rozjemczymi, przepisy określają, że spory mogą być zgłaszane jedynie w następujących terminach: w sprawach o rozwiązanie stosunku pracy — w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu; w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe — w ciągu miesiąca od dnia wypłaty wynagrodzenia za okres, w którym była stosowana praca w godzinach nadliczbowych; we wszystkich innych sprawach — w ciągu trzech miesięcy od dnia dowiedzenia się o okoliczności stanowiącej podstawę roszczenia (np. o przyznaniu urlopu wypoczynkowego w niższym wymiarze, niż wynikającym z przepisów). Jednakże w przypadkach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami komisja rozjemcza może uwzględnić jednomyślną decyzją kompletu orzekającego spóźnienie zgłoszenia wniosku o rozpatrzenie sporu, przy czym w wypadku, gdy komisja odmawia jednak przyjęcia spóźnionego wniosku pracownik może w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o tej odmownej decyzji odwołać się do zarządu głównego właściwego związku zawodowego, który decyduje ostatecznie o tym, czy wniosek ma być rozpatrywany.

Po otrzymaniu wniosku o rozpatrzenie sprawy przewodniczący komisji lub jego zastępca wyznacza termin rozprawy i zarządza doręczenie wezwań dla kierownika przedsiębiorstwa, pracownika i ewentualnie świadków. W wezwaniu podaje się skład kompletu orzekającego, który ma rozpatrywać spór; jeśli pracownik, który złożył wniosek, ma zastrzeżenia co do składu kompletu orzekającego, może nazajutrz po otrzymaniu wezwania zgłosić do komisji odpowiednio uzasadniony wniosek o wyłączenie członka kompletu orzekającego i zastąpienie go innym członkiem komisji.

Terminy dla wyznaczenia rozprawy przed komisją rozjemczą są bardzo krótkie. Mianowicie w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy termin rozprawy powinien być wyznaczony najpóźniej w ciągu 3 dni od dnia zgłoszenia wniosku, w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe — w ciągu 7 dni, a w pozostałych sprawach — w ciągu 14 dni. Dzięki takiemu określeniu terminów rozpatrzenie sporów ze stosunku pracy, które są z reguły sprawami palącymi dla pracownika następuje z należytą szybkością.

Pracownik powinien brać osobiście udział w rozprawie; na wypadek gdyby pracownik nie mógł wziąć udziału w rozprawie, może on wyznaczyć pisemnie pełnomocnika w osobie członka swojej rodziny albo przedstawiciela związku zawodowego, względnie innego pracownika zatrudnionego w tym samym przedsiębiorstwie. Kierownik przedsiębiorstwa występuje w sprawie osobiście lub przez wyznaczonego przez siebie pracownika przedsiębiorstwa.

Przewodniczący kompletu orzekającego otwiera rozprawę. Rozprawa jest z reguły jawna, a nawet wskazane jest, aby pracownicy danego przedsiębiorstwa przysłuchiwali się rozprawie, która spełnia poważną rolę wychowawczą. W wyjątkowych jednak przypadkach, uzasadnionych szczególnymi okolicznościami, przewodniczący kompletu może zarządzić rozprawę przy drzwiach zamkniętych.

Po otwarciu rozprawy przewodniczący kompletu zapoznaje komplet oraz wezwanych z przedmiotem sporu, po czym pracownik może uzupełnić lub sprostować treść wniosku zgłoszonego do komisji. Następnie komisja powinna podjąć próby nakłonienia stron będących w sporze tj. pracownika i kierownika przedsiębiorstwa do załatwie-

nia sporu w drodze bezpośredniego porozumienia przed komisją rozjemczą, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa. Dopiero w razie nieosiągnięcia takiego porozumienia komisja przystępuje do rozpatrzenia sporu, a mianowicie przewodniczący kompletu wzywa najpierw pracownika, a następnie kierownika przedsiębiorstwa do złożenia wyjaśnień, po czym komisja przesłuchuje świadków, bada dokumenty oraz przeprowadza inne dowody. Zarówno w czasie postępowania dowodowego, jak i wcześniej przy nakłanianiu stron sporu do zawarcia porozumienia komisja powinna pouczać strony o przysługujących im prawach i wyjaśniać im znaczenie obowiązujących przepisów ustawodawstwa pracy. Przez cały też czas komisja powinna dążyć do szybkiego i zgodnego z interesami mas pracujących oraz z dobrem gospodarki narodowej rozstrzygnięcia sporu, działając w każdym wypadku zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego komplet orzekający odbywa niejawną naradę celem wydania orzeczenia. Zgodnie z zasadą parytetu orzeczenia zapadają jednomyślnie. Gdyby nie udało się uzyskać jednomyślności wszystkich członków kompletu orzekającego, komisja nie wydaje orzeczenia, tylko podejmuje uchwałę stwierdzającą, iż sprawa nie została rozstrzygnięta w postępowaniu przed komisją rozjemczą. W praktyce jednak jak to wynika z doświadczenia dotychczasowych komisji rozjemczych brak jednomyślności prawdopodobnie nie będzie zbyt częsty, wobec czego spory będą zapewne z reguły ostatecznie rozstrzygane w postępowaniu przed komisją rozjemczą.

W orzeczeniu komisji rozjemczej (a także w ewentualnej uchwale o braku jednomyślności) powinna być podana nazwa komisji, imienny skład kompletu orzekającego, data, określenie stron sporu, oznaczenie przedmiotu sporu, treść rozstrzygnięcia, uzasadnienie rozstrzygnięcia, pouczenie stron o prawie odwołania od orzeczenia, wreszcie — pieczęć komisji i podpisy wszystkich członków kompletu orzekającego. Zarówno orzeczenie, jak i ewentualna uchwała o braku jednomyślności powinny być ogłoszone bezpośrednio po odbyciu narady kompletu orzekającego, a ponadto na żądanie strony powinny być jej doręczone na piśmie w ciągu 3 dni od daty rozprawy.

Spór więc w postępowaniu przed komisją rozjemczą kończy się w ten sposób, że albo zostaje zawarte przed komisją porozumienie stron, albo też — po przeprowadzeniu postępowania dowodowego — komisja wydaje orzeczenie. Zarówno porozumienie, jak i orzeczenie komisji rozjemczej, które strony uznały za słuszne i tym samym w przewidzianym terminie (patrz niżej) nie wniosły odwołania — wiąże strony tak jak każde prawomocne orzeczenie sądowe i stanowi tytuł egzekucyjny, to znaczy podlega wykonaniu.

Jednakże możliwe są przypadki, w których rozstrzygnięcie sporu nie zostanie osiągnięte w postępowaniu przed komisją rozjemczą. Sytuacja taka ma miejsce po pierwsze w razie nieosiągnięcia jednomyślności przez komplet orzekający, po drugie zaś w wypadku, gdy strona niezadowolona z treści orzeczenia wnosi odwołanie.

W razie braku jednomyślności komplet orzekający podejmuje, jak powiedzieliśmy już poprzednio, uchwałę, iż sprawa nie została rozstrzygnięta w postępowaniu przed komisją rozjemczą. Uchwała ta zostaje niezwłocznie podana do wiadomości stron przez przewodniczącego komisji, w wyniku czego pracownik ma prawo w ciągu 14 dni od dnia ogłoszenia uchwały (lub doręczenia jej pracownikowi na piśmie) zażądać przekazania sporu właściwemu sądowi powiatowemu, który sprawę rozpatrzy w postępowaniu sądowym. W ciągu 3 dni od zgłoszenia przez pracownika takiego żądania przewodniczący komisji obowiązany jest całość akt sprawy przekazać sądowi. W tym wypadku wniosek zgłoszony przez pracownika zastępuje pozew.

BP



SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

MIECZYSLAW JANKOWSKI
Wicedyrektor
Centralnej Szkoły Związków
Zawodowych

Kilka uwag o pracy Centralnej Szkoły Związków Zawodowych

WREFERACIE sprawozdawczym na III Kongresie Związków Zawodowych przewodniczący CRZZ towarzysz Kłosiwicz powiedział: „Jednym z naszych podstawowych zadań związków zawodowych jest socjalistyczne wychowywanie mas, wychowanie nowego człowieka, świadomego i aktywnego budowniczego socjalizmu. Zadanie to musimy realizować w uporczywej walce z pozostałościami starej burżuazyjnej ideologii, z ich nosicielami, z ciemnotą i przesadami, ze starymi nawykami i demoralizacją, którą wróg usiłuje szerzyć wśród bardziej zacojanych i chwiejnych elementów klasy robotniczej i inteligencji. W naszej pracy wychowawczej przeciwstawiamy sobkostwom i egoizmowi, zaszczerpionym masom w ciągu dziesięcioleci przez burżazję, świadomość jedności interesów ludu pracującego miast i wsi, świadomość jedności interesów każdego człowieka pracy i jego państwa ludowego”.

Centralna Szkoła Związków Zawodowych przygotowuje kadry związkowe, które wychowywać będą nowego człowieka, świadomego i aktywnego budowniczego socjalizmu. Absolwenci naszej szkoły, pracując na odpowiedzialnych stanowiskach związkowych będą mobilizować masy pracujące do walki o wykonanie zadań budownictwa socjalistycznego, do walki o poprawę warunków pracy, o polepszenie opieki socjalnej i warunków bytowych klasy robotniczej, o umocnienie sojuszu robotniczo - chłopskiego.

W realizacji wskazań II Zjazdu naszej partii, uchwały KC PZPR „O pracy związków zawodowych” i uchwał III Kongresu Związków Zawodowych przed szkołą naszą stają bardzo odpowiedzialne zadania. Obowiązkiem naszym, całego zespołu pedagogicznego jest przygotowanie programu nauczania na rok szkolny 1954/55 tak, aby wszystkie wytyczne II Zjazdu i III Konkresu były

w codziennych zajęciach realizowane. Zespoły naukowe muszą więcej utrzymywać łączności ze sobą, niejednokrotnie wspólnie organizować posiedzenia naukowe. Więcej niż dotychczas musimy na radach pedagogicznych poddawać przedyskutowaniu problemy bieżące, wynikające z życia, z uchwał naszej partii, rządu, Sekretariatu CRZZ.

W dotychczasowej pracy zespołów naukowych, małych rad pedagogicznych, opiekunów grup seminaryjnych i pracy samej dyrekcji — mimo osiągnięć — mamy poważne braki i niedociągnięcia. Małe rady pedagogiczne (kolektyw asystentów prowadzących zajęcia na jednej grupie seminaryjnej) oraz asystent — opiekun grupy seminaryjnej spełniają decydującą rolę w wychowywaniu słuchaczy oraz w przyswajaniu przez nich przerobionego materiału. Praca opiekuna grupy seminaryjnej jest trudna, wymagająca wnikliwego podejścia do słuchacza, otoczenia go troskliwą opieką, przychodzenia z pomocą i w nauce i w kłopotach osobistych. Z opiekunem grupy musi pracować mała rada pedagogiczna. Poruszam tylko mały odcinek pracy opiekuna grupy i małej rady pedagogicznej, lecz warto zastanowić się, czy praca ta w bieżącym roku szkolnym była sumiennie wykonywana. Musimy powiedzieć, że w tej dziedzinie mamy poważne niedociągnięcia. W wielu grupach seminaryjnych pracę opiekuna grupy cechowała mała systematyczność zajęć z grupą seminaryjną, za słaby kontakt z nią. Częstokroć praca małej rady pedagogicznej i opiekuna grupy ograniczała się do przeprowadzenia ćwiczeń, samej tylko obecności opiekuna na zebraniach grupy i do indywidualnych rozmów ze słuchaczami. Stanowczo niewystarczająco małe rady pedagogiczne interesowały się życiem pozaekcyjnym grupy, organizowaniem pracy pozaekcyjnej, przychodzeniem z pomocą mniej uzdolnionym słuchaczom a otoczeniem i opieką bardziej zaawansowa-

nych. Z drugiej zaś strony zarówno opiekun grupy jak i małe rady pedagogiczne muszą więcej wglębiać się w sprawy życiowe słuchaczy, celem lepszego poznania bolączek i trosk słuchaczy i przychodzenia im z pomocą. Nie wolno dopuszczać do tego, aby w pracy całej grupy wynikały niesnaski, antagonizmy i niedociągnięcia. Opiekun grupy i małe rady pedagogiczne muszą natychmiast reagować na te niedociągnięcia i likwidować je.

Działalność małych rad pedagogicznych jest oparta na miesięcznych planach pracy. Plany te są na ogół realizowane, lecz nie wszystkie zadania postawione w nich są należycie wykonywane przez członków małych rad pedagogicznych. Wzajemna hospitacja zajęć nie jest przez wszystkich członków małych rad pedagogicznych realizowana, a przecież obserwowanie i omawianie przebiegu prac niejednokrotnie chroni prowadzącego zajęcia przed popełnieniem błędów, pomaga mu w dokładniejszej ocenie i poznaniu słuchaczy.

Drugą sprawą, którą musimy uwzględnić w codziennej pracy małych rad pedagogicznych i opiekunów grup, jest systematyczne przeprowadzanie analizy pracy naukowej i wychowawczej słuchaczy.

Nie można odrywać nauki od wychowania. Te dwa zagadnienia muszą na każdym zebraniu rad stać na porządku dziennym. Bo przecież podstawowym zadaniem naszym jest wychować działacza związkowego, który zdobytą teorię marksizmu-leninizmu będzie umiejętnie stosował w życiu codziennym, wychowywał masy pracujące w socjalistycznej świadomości, walcząc z pozostałościami kapitalizmu, walcząc z penetracją burżuazyjnej ideologii. Uchwała KC PZPR „O pracy związków zawodowych” wyraźnie mówi nam że: „związki zawodowe powinny w okresie jak najkrótszym przezwyciężyć zaniedbania w pracy wychowawczej, masowo - politycznej, kul-

turalno - oświatowej, podporządkowując ją podstawowemu zadaniu: szerzeniu socjalistycznej świadomości, krzewieniu socjalistycznej ideologii i kultury wśród mas pracujących, wychowaniu nowego człowieka — budowniczego socjalizmu“.

W naszej codziennej pracy pedagogicznej musimy wzmocnić kontrolę wykonania planów szkolenia przede wszystkim ze strony kierownictwa szkoły, kierownictwa zespołów naukowych jak również małych rad pedagogicznych. Od nas przecież zależy wychowanie aktywu związkowego pracującego na szczeblu średnim i centralnym. Wiemy przecież, że szkolenie i wychowanie aktywu jest niezbędnym miernikiem dalszego podnoszenia się poziomu pracy związkowej, podniesienia roli związków zawodowych w wielkiej walce narodu polskiego o zbudowanie socjalizmu.

Bardzo ważną rolę w wychowaniu słuchaczy, w mobilizacji słuchaczy do nauki spełnia w naszej szkole organizacja partyjna i organizacja związkowa słuchaczy. Chcę krótko zatrzymać się nad rolą organizacji partyjnej. W naszej szkole nie wszyscy słuchacze są członkami partii; są słuchacze należący do ZMP jak również i bezpartyjni. Organizacja partyjna ma do spełnienia bardzo wielką rolę podczas roku szkolnego. — Powinna ona nie tylko mobilizować do nauki, przychodzić z pomocą kierownictwu szkoły, ale również wychowywać w duchu socjalistycznym członków partii, wpajać moralność komunistyczną i wychowywać oraz przygotowywać ZMP-owców i bezpartyjnych do szeregów kandydatów partii. Organizacja partyjna uczy członków partii przestrzegania statutu, wykonywania uchwał naszej partii.

Organizacja partyjna wpaja w członków partii poczucie dyscypliny partyjnej i społecznej, obowiązującą w równym stopniu wszystkich członków partii, uczy rozwijać samokrytykę i krytykę z dołu, ujawniać braki w pracy i walczyć o ich usunięcie, walczyć z samozadowoleniem, samochwalstwem i upajaniem się sukcesami. Uczy rewolucyjnej czuj-

ności, nieubłaganej walki z wrogiem klasowym. Dzięki czujności naszej organizacji partyjnej w szkole potrafilimy zdemaskować paru wrogów, którzy tając swe reakcyjne przekonania odgrywali rolę przykładowych słuchaczy. Dzięki organizacji partyjnej wielu słuchaczy przez zdrową krytykę i samokrytykę zawróciło ze złej drogi, wzięło się do nauki i dzisiaj stało się przykładowymi uczniami szkoły:

Organizacja partyjna wydatnie pomaga w pracy kierownictwu szkoły. Niejednokrotnie słuszna krytyka i samokrytyka na zebraniach partyjnych pomogła w usunięciu błędów i braków zarówno pod względem realizacji programu, jak również w pracy administracyjnej.

Chciałbym poruszyć jeszcze problem, który mocno wiąże się z pracą naszą, z wychowaniem kadr związkowych i przygotowaniem ich do pracy w aparacie związkowym. Problemem tym jest rekrutacja kandydatów do naszej szkoły na rok szkolny 1954/55. Uchwała Sekretariatu CRZZ w tej sprawie z miesiąca lutego 1954 r. mówi, że konieczność podniesienia poziomu kwalifikacji kadr aparatu związków zawodowych wymaga bardziej odpowiedniego i celowego doboru kandydatów do szkoły. Uchwała daje wytyczne i wskazówki kogo należy kierować do szkoły, z jakim stażem pracy związkowej, z jakim przygotowaniem ogólnym itd. Chodzi o to, aby zarządy główne związków zawodowych i wojewódzkie rady związków zawodowych w trwającej już obecnie rekrutacji przeprowadziły ją wnikliwie, widziały możliwości wysuwane go kandydata, aby nie było wypadków zwalniania podczas roku szkolnego słuchaczy z powodu niedostatecznego przygotowania ogólnego, politycznego i związkowego, z powodu fałszywej oceny uzdolnień kandydata, jak również z powodu złego stanu zdrowia.

Doświadczenia ubiegłych lat wyraźnie wskazują nam, że zarządy główne związków zawodowych i wojewódzkie rady związków zawodowych nie doceniały w pełni znacze-

nia należytej rekrutacji. Dobór kandydatów jest podstawowym zagadnieniem w przygotowywaniu i wychowywaniu ludzi na odpowiedzialne stanowiska w aparacie związkowym. Przez sumienną i wnikliwą rekrutację unikniemy późniejszych kłopotów, nie poniesiemy wielkich kosztówłożonych na utrzymanie i naukę tych, którzy opuszczają szkołę. A przecież pieniądze wydane na tych, którzy są zwalniani podczas roku szkolnego lub też nie są zatrudnieni w aparacie związkowym — (a bywają i takie wypadki), to trud i ciężka praca górników, hutników, kolejarzy, całej klasy robotniczej. Wszak masy członkowskie utrzymują swą pracą naszych słuchaczy.

Trzeba, aby instancje związkowe przezwyciężyły przy rekrutacji przypadkowość w doborze kandydatów do szkoły, bo rezultatem tego jest zaśmiecenie aparatu i niewykonywanie tych wytycznych, które postawił przed nami do realizacji II Zjazd naszej Partii i III Kongres Związków Zawodowych.

W obradach III Kongresu Związków Zawodowych szkolenie aktywu związkowego, jak również w ogóle szkolenie związkowe znalazło bardzo mało miejsca. Lecz niewątpliwie rozumiemy się, że bez szkolenia ideologicznego, bez doszkalania aparatu związkowego nie wypełnimy tych wielkich zadań, które w swym przemówieniu na III Kongresie mocno podkreślił towarzysz Bierut.

Musimy rozwinąć nowe metody pracy, stosować na każdym odcinku krytykę i samokrytykę, być czujnym wobec wroga klasowego. Wierzymy, że wypełnimy swe zadania, gdyż wierzymy w naszą klasę robotniczą, gdyż głęboko zapadły w nasze serca słowa towarzysza Bieruta:

„Polska klasa robotnicza składała niejednokrotnie dowody swego oddania ojczyźnie — Polsce Ludowej. Jej ofiarność, jej zapał, jej głębokie przywiązanie do wielkich ideałów socjalizmu, do sprawy pokoju światowego, są najlepszą gwarancją tego, że zadania wysunięte przez II Zjazd Partii, zadania szybszego podniesienia stopy życiowej ludności miast i wsi zostaną wykonane“.

TRUCHI ZWIĄZKOWY W POLSCE

III Kongres Związków Zawodowych

(PRZEBIEG OBRAD)



DNIACH 5-9 maja odbył się w Warszawie III Kongres Związków Zawodowych. W Kongresie wzięło udział 967 delegatów wybranych przez związki zawodowe.

Wśród delegatów było 756 pochodzenia robotniczego (76,8%), chłopskiego — 139 (13,9%), inteligentkiego 85 (8,6%), innych — 7 (0,7%); delegatów —

to robotnicy czynni w produkcji, 67 — majstrowie, technicy i inżynierowie, 38 — naukowcy, lekarze, nauczyciele, inteligencja twórcza; 233 — pracownicy podstawowego aparatu administracyjnego, reszta — pracownicy związkowi. Między delegatami było 378 kobiet.

W obradach wziął udział I sekretarz KC PZPR — towarzysz **Bolesław Bierut**. Obecni byli również członkowie

Rady Państwa, na czele z towarzyszem Aleksandrem Zawadzkim, członkowie Rządu, przedstawiciele Wojska Polskiego, reprezentanci naczelnych władz stronnictw politycznych i organizacji politycznych, świata nauki, kultury i sztuki.

Na Kongres przybyli reprezentanci ŚFZZ i zagranicznych związków zawodowych: sekretarz generalny Światowej Federacji Związków Zawodowych — **Louis Sallant**, sekretarz ŚFZZ — **Piotr Kazakow** oraz delegacje związków zawodowych: **ZSRR**, **Chińskiej Republiki Ludowej**, **Czechosłowacji**, **Francji**, **Niemieckiej Republiki Demokratycznej**, **Włoch**, **Węgier**, **Rumunii**, **Bulgarii**, **Albanii**, **Finlandii**, **Belgii**, **Anglii**, **Austrii** i **Szwecji**.

Obrady otworzył przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Spożywczego — tow. **Bronisław Marks**, który, po zagajeniu obrad, zaprosił do stołu prezydialnego I sekretarza KC PZPR, pierwszego delegata wszystkich związków zawodowych na III Kongres — towarzysza **Bolesława Bierut**a, przewodniczącego Rady Państwa, delegata Zw. Zaw. Górników — towarzysza **Aleksandra Zawadzkiego**, prezesa Rady Ministrów — towarzysza **Józefa Cyrankiewicza**, członków Biura Politycznego KC PZPR, członków sekretariatu CRZZ, przewodniczących zarządów głównych wszystkich związków zawodowych oraz wybitnych aktywistów związkowych i czołowych przodowników pracy.

Przewodniczący obrad zaprosił następnie do prezydium, przy długotrwałych oklaskach zebranych, sekretarza generalnego Światowej Federacji Związków Zawodowych — **Louisa Sallanta**, sekretarza ŚFZZ — **Piotra Kazakowa** oraz przedstawicieli delegacji zagranicznych.

Następnie uchwalono porządek dzienny obrad:

Sprawozdanie Centralnej Rady Związków Zawodowych (referuje przewodniczący CRZZ — tow. **Wiktor Kłosiewicz**).

Sprawozdanie Komisji Rewizyjnej (referuje przew. Komisji Rewizyjnej CRZZ — tow. **Alfred Angersztajn**).

O zmianach w statucie Zrzeszenia Związków Zawodowych (referuje przew. Komisji Statutowej).

Wybory naczelnych władz związkowych.

Wśród gorących oklasków całej sali przewodniczący obrad poprosił następnie o zabranie głosu pierwszego sekretarza KC PZPR **Bolesława Bierut**a.

Towarzysz **Bierut** stwierdził na wstępie, że:

„Partia nasza widziała zawsze w związkach zawodowych najważniejsze oparcie, podstawową formę organizacyjną łączności z masami pracującymi... Nasze związki zawodowe są zarówno najbardziej masową transmisją idei i haseł naszej partii jak i potężną dźwignią wyzwalającą i organizującą w konkretnych formach twórczą energię mas. Związki zawodowe są szkołą najbardziej wydajnego wytwarzania dóbr w imię budownictwa socjalistycznego, są szkołą wychowania mas, podnoszenia ich świadomości klasowej i narodowej, ich poziomu kulturalnego i socjalistycznej moralności, są dźwignią kształtowania nowego człowieka — człowieka epoki socjalistycznej“.

Towarzysz **Bierut** zwrócił uwagę działaczy związkowych na wzrost znaczenia pracy związkowej w obecnym okresie i potrzebę podniesienia poziomu całości tej pracy, a w niektórych jej dziedzinach — dokonania przełomu.

Podstawowe zadania związków zawodowych ujął towarzysz **Bierut** w pięć punktów:

1) podniesienie wydajności pracy drogą wszechstronnego rozwijania socjalistycznego współzawodnictwa i ruchu racjonalizatorskiego;

2) czuwanie nad jak najbardziej celowym i racjonalnym wykorzystaniem olbrzymich środków przeznaczonych przez państwo ludowe w celu polepszenia warunków życia ludzi pracy i podniesienia ich stopy życiowej;

3) wykorzystanie wszystkich dostępnych związkom środków w celu pogłębienia wpływu klasy robotniczej na chłopów pracujących;

4) nieustanne umacnianie więzi solidarności i braterstwa polskiego ruchu związkowego z niezwykłym obodem pokoju, któremu przewodzi Związek Radziecki;

5) usprawnienie związkowej pracy organizacyjnej i oparcie jej na szerokim aktywie społecznym.

Stawiając te zadania przed związkami podkreślił to-

warzysz **Bierut** szczególnie doniosłą i odpowiedzialną rolę związków w realizacji programu partii.

Towarzysz **Bierut** zakończył swe przemówienie wyrażeniem pewności, że polska klasa robotnicza wypełni chlubnie wysunięty przez II Zjazd Partii program szybszego podniesienia stopy życiowej i w ten sposób, wzmacniając nasz kraj, zasłuży się dobrze sprawie pokojowej współpracy narodów.

Następnie przewodniczący CRZZ — towarzysz **Wiktor Kłosiewicz**, przedstawił Kongresowi sprawozdanie CRZZ.

Towarzysz **Kłosiewicz** ocenił krytycznie dotychczasową działalność związków zawodowych, stwierdzając przede wszystkim, że cechował ją brak pełnego zrozumienia, iż mobilizowanie przez związki mas pracujących wokół zadań produkcyjnych musi być oparte na wzroście świadomości politycznej szerokich mas, na przeświadczeniu o korzyściach płynących z lepszej pracy dla robotnika i państwa ludowego.

„Dobrze wypełniać zadania związkowe — stwierdził towarzysz **Kłosiewicz** — to znaczy łączyć w praktyce codziennej walkę o wykonanie planów produkcyjnych ze stałą i wszechstronną troską o człowieka pracy.“

Tow. **Kłosiewicz** wskazał na różne fakty nieprzestrzegania ustawodawstwa pracy, fakty wynikające z niedopatrzenia organizacji związkowych, które nie korzystają z szerokich uprawnień przyznanych im przez władzę ludową i nie walczą należycie z przejawami biurokratyzmu i bezduszości wobec najżywoźniejszych spraw ludzi pracy.

Wszystkie te niedomagania wynikają przede wszystkim z niedostatecznego oparcia działalności związkowej na masach pracujących. Konieczne jest pełne uruchomienie olbrzymich rezerw społecznych, otoczenie rad zakładowych i instancji związkowych szerokim aktywnym społecznym.

Omawiając działalność związków w dziedzinie pracy kulturalno-oświatowej wskazał tow. **Kłosiewicz**, że słabością tej pracy jest fakt, iż właśnie w ośrodkach skoncentrowania klasy robotniczej zasięg tej pracy jest wysoce niedostateczny. Instancje związkowe zajmowały się tą działalnością powierzchownie, często dobierano kadry bez odpowiednich kwalifikacji.

Silny nacisk położył towarzysz **Kłosiewicz** na pracę związkową w zakresie łączności klasy robotniczej z chłopstwem pracującym.

Towarzysz **Kłosiewicz** wskazał następnie na osiągnięcia i niedomagania związkowej pracy organizacyjnej. „W okresie sprawozdawczym nastąpiły pewne zmiany na lepsze w składzie instancji wśród pracowników aparatu związkowego. Nastąpił wzrost liczby bezpartyjnych we władzach związkowych, wzrosła również liczba kobiet i młodzieży. W związkach zawodowych nie wychował się jednak jeszcze dostatecznie szeroki zespół działaczy związkowych. Należy stwierdzić, że znaczna jeszcze część pracowników aparatu związkowego słabo związana jest z pracą społeczną“.

W ostatniej części referatu sprawozdawczego określił towarzysz **Kłosiewicz** zadania w dziedzinie pogłębiania solidarności międzynarodowej.

„Jesteśmy potężnym raniem partii — zakończył towarzysz **Kłosiewicz** swój referat. — Siła klasy robotniczej, siła państwa ludowego rosnąć będzie tym potężniej, budowa socjalizmu, dobrobyt człowieka pracy postępować będzie tym szybciej, im mocniej zewrżemy szeregi milionów członków związków zawodowych, całej klasy robotniczej wokół sztandaru naszej partii, wokół nieśmiertelnego sztandaru **Marksa**, **Engelsa**, **Lenina**, **Stalina**“.

Po referacie sprawozdawczym zabrał głos sekretarz generalny Światowej Federacji Związków Zawodowych towarzysz **Louis Sallant**, który w imieniu ŚFZZ, witając polskie związki zawodowe, naświetlił rolę i zadania międzynarodowego ruchu związkowego w światowej walce o pokój, niezawisłość narodów i prawa ludzi pracy.

Następnie przewodniczący komisji rewizyjnej CRZZ — tow. **Alfred Angersztajn** złożył sprawozdanie z działalności Komisji Rewizyjnej. Tow. **Angersztajn** podkreślił fakt dokonania przez CRZZ zasadniczej reorganizacji systemu finansowego związków zawodowych przez scentralizowanie i ujednolicenie budżetu obejmującego wszystkie wydatki instytucji związkowych aż do zrzeszeń sportowych włącznie. Analiza budżetu Zrzeszenia Związków Zawodo-

wych wskazuje na brak proporcji między zbyt wysokimi wydatkami na sport a tak ważnym działem pracy związkowej jakim jest działalność kulturalno-oświatowa. Wzrasta procentowy udział rad zakładowych w ogólnym budżecie związków, co jest objawem dodatnim.

Komisja stwierdziła, że — mimo zwiększenia się wpływów globalnych ze składek członkowskich — ani w jednym roku nie osiągnięto pełnej wysokości planowanych wpływów. Niektóre związki nie wykorzystwały swych funduszy na działalność związkową, przy równoczesnym całkowitym wydatkowaniu funduszy przewidywanych na wydatki administracyjne. W końcu Komisja Rewizyjna wyraziła zdanie, że rozprowadzanie wydawnictw związkowych centralnie — z pominięciem dystrybucji handlowej — jest przyczyną marnotrawstwa publikacji i niedocierania ich do czytelników.

Nad sprawozdaniem CRZZ i Komisji Rewizyjnej wywiązała się wszechstronna dyskusja, w której wzięło udział 40 mówców-delegatów.

W czasie dyskusji przemawiali również goście zagraniczni — reprezentanci krajowych central związków zawodowych.

Szczególnie burzliwymi oklaskami przywitani delegaci przemówienie przedstawicieli radzieckich związków zawodowych — sekretarza WCSPS, towarzysza **Fledora Karcewa** i przedstawiciela Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych — towarzysza **Sem Kang**.

Dyskusję nad referatem sprawozdawczym otwarto w drugim dniu obrad przemówieniem przewodniczącego Zarządu Głównego Związku Hutników **tow. Kieszczynskiego**, który omówił rozwój nowych form współzawodnictwa w hutnictwie i trudności w wykonywaniu planów produkcyjnych. Duże zaniedbania wykazywał Związek w zakresie dążenia do dalszej poprawy warunków BHP. Polepszenie działalności społecznej inspekcji pracy i rozwinięcie współzawodnictwa o najlepszą realizację kompleksowych planów BHP wpłynęło w ostatnim czasie na poprawę stanu BHP w hutnictwie.

Przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Budowlanych — **tow. Marian Król** naświetlił działalność Związku w zakresie walki o wzmoczenie wydajności pracy i obniżkę kosztów własnych w budownictwie i wskazał na niedostateczną pomoc administracji w upowszechnianiu nowych metod pracy. Związek zwrócił silniejszą uwagę na pracę polityczno-wychowawczą oraz na walkę z marnotrawstwem na budowach.

Przewodniczący Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Metalowców w Stalinogrodzie — **tow. Kazimierz Kulik** opisał działalność zarządu okręgowego w zakresie udzielania pomocy organizacjom zakładowym, stwierdzając przy tym niedostateczną współpracę instruktorów z terenem.

Pracownik naukowy Instytutu Obrabiarek i Obróbki Skrawaniem — **tow. inż. Jan Kaczmarek** omówił zagadnienia współpracy naukowców z zakładami przemysłowymi. Zwrócił uwagę na brak należytego zainteresowania administracji zagadnieniem postępu technicznego i wezwał związki zawodowe do żywszego udziału w rozwiązywaniu tego zagadnienia.

Przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Górników — **tow. Stefan Ciołkowski** scharakteryzował działalność Związku w dziedzinie współzawodnictwa pracy, zapowiedział dokonanie zmian organizacyjnych — przejście na dwustopniową strukturę w niektórych ośrodkach przemysłu węglowego i podkreślił poważne postępy Związku w pracy kulturalno-oświatowej.

Przewodniczący Rady Zakładowej Zakładów Przemysłu Bawełnianego im. Marchlewskiego — **tow. Edward Majewski** omówił zagadnienie organizacji pionów bezbrakowych oraz działalność związkowych domów kultury, przy czym wniósł projekt utworzenia dzielnicowych domów kulturalnych, które będą miały lepsze warunki skupiania robotników.

Przewodniczący Warszawskiej Rady Związków Zawodowych — **tow. Stanisław Woźniak** zobrazował wspaniały przebieg odbudowy stolicy i wskazał na niedomagania służby zdrowia, a zwłaszcza obsady lekarskiej w rejonach podwarszawskich. Wskazał również na opóźnienia w realizacji planów budowy żłobków i przedszkoli na terenie Warszawy oraz na potrzebę poprawy działalności ekip

lekarskich wyjeżdżających do wsi województwa warszawskiego.

Sekretarz Zarządu Głównego Związku Zawodowego Kolejarzy — **tow. Bolesław Wildner** omówił sprawę obniżki kosztów własnych na kolejach, wskazując na poważne możliwości uzyskania nowych rezerw obniżki kosztów przez rozwinięcie współzawodnictwa o przyspieszenie obrotu wagonów i parowozów o lepszą ich konserwację i lepsze wykorzystanie parowozów.

Przodownik pracy huty „Kościeszko” — **tow. Henryk Kowol** przedstawił nowe metody pracy będące inicjatywą **tow. Milczona** i **Humla** oraz wytknął Zarządowi Głównemu Związku Zawodowego Hutników niedostateczne staranie się o upowszechnienie tych metod.

Przewodniczący Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Służby Zdrowia w Stalinogrodzie — **tow. dr Kazimierz Golonka** omówił osiągnięcia służby zdrowia w walce o podniesienie stanu zdrowia załóg i zaapelował do rad zakładowych o ściślejszą współpracę z przemysłową służbą zdrowia.

Przewodniczący Zarządu Głównego Pracowników Rolnych i Leśnych — **tow. Kazimierz Nowicki** wskazał na trudności pracy związku wynikające z rozrzużenia organizacji związkowych i niemożności objęcia ich przez aparat instruktorski. Podkreślił wzrost aktywu społecznego i zgłosił dezyderat szerszego rozwinięcia akcji szkolenia kadr związkowych i traktowania robotników rolnych na równi z robotnikami przemysłowymi zwłaszcza w zakresie społecznej inspekcji pracy.

Delegat na Kongres — **tow. Kaczorowski** z Zakładów Metalowych im. Waltera w Radomiu poruszył sprawę współdziałania instancji związkowych i administracji w zawieraniu zakładowych umów zbiorowych i kontroli ich wykonania. Ponadto zwrócił uwagę na nierównomierność w przydziale miejsc czasowych dla pracowników inżynierskich i technicznych, którzy przy obecnym systemie rozdziału miejsc czasowych są pokrzywdzeni.

W trzecim dniu obrad przemawiał sekretarz CRZZ — **tow. Roman Gajzler**, który w obszernym przemówieniu zwrócił uwagę na fakt niewykorzystywania funduszy na inwestycje w zakresie higieny i bezpieczeństwa pracy. Rząd ludowy przeznacza na te cele ogromne, co roku wzrastające fundusze, które nie są w pełni wydatkowane, a często zużywane niezgodnie z ich przeznaczeniem. Winę za to ponoszą resorty, które nie traktują poważnie spraw BHP, co oczywiście nie umniejsza odpowiedzialności związków zawodowych, które nie żyją tymi sprawami.

Władza ludowa wyposaża związki zawodowe w nowy instrument opieki nad człowiekiem pracy — wykonywanie funkcji technicznej inspekcji pracy i inspekcji prawnej mającej uprawnienia dotychczasowej inspekcji państwowej. Z tą chwilą cała odpowiedzialność za stan BHP spada na związki zawodowe. Zorganizowanie sieci tej inspekcji będzie wymagało od nas doboru i gruntownego przygotowania kandydatów na technicznych inspektorów pracy. Zadanie niewątpliwie trudne, możliwe do wykonania tylko przy wydatnej pomocy organizacji związkowych.

Tow. Władysław Lipiec — kierownik gabinetu technicznego Domu Kultury Związków Zawodowych w Krakowie wskazał na obserwowany wielokrotnie bezduszny, biurokratyczny stosunek administracji przemysłowej. Niedostateczna też jest troska o komórki wynalazczości ze strony związków zawodowych. Należy rozwinąć ścisłą kontrolę nad tym jak wykorzystywane są i upowszechniane pomysły racjonalizatorskie.

Zootechnik z PGR Rychowo woj. Koszalin, **tow. Nadziewa Wasilewska** opowiedziała o stosowanych przez siebie metodach pracy mających na celu szybszy rozwój hodowli. Podkreśliła, że większa dbałość o usuwanie w porę — drobnych nieraz na pozór — niedociągnięć pozwala na uzyskiwanie lepszych wyników w hodowli.

Tokarz, przodownik pracy z Zakładów Wytwórczych Aparatury Niskiego Napięcia w Toruniu — **tow. Józef Urbański** omówił stale rosnące osiągnięcia produkcyjne swoje i swych towarzyszy pracy uzyskiwane dzięki coraz dokładniejszemu, coraz szerszemu stosowaniu metody radzieckiego nowatora **Wasyla Kolesowa**. Mówca wskazując na konkretne możliwości dalszego upowszechniania metody **Kolesowa** w zakładach produkcyjnych krytykował Centralny Zarząd Przemysłu Elektrotechnicznego za niedostateczną troskę o te tak ważne zagadnienia.

Wiceprezes NOT — prof. **Witold Biernawski**, podkreślił, że ogniwa związkowe uczelni wyższych zbyt mało interesują się przebiegiem prac naukowych.

Jednym ze źródeł dotychczasowej słabości organizacji pracy instytutów i wyższych uczelni jest niedostateczne zainteresowanie ich działalnością ze strony CRZZ, jak również Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego.

Prof. Biernawski krytycznie ocenił współpracę naukowców z racjonalizatorami i nowatorami produkcji, wzywając do poważnego rozszerzenia pracy związkowej w tej dziedzinie.

Sekretarz CRZZ — **Zofia Wasilkowska** omówiła problemy międzynarodowe w ruchu związkowym. Podkreśliła, że masy pracujące państw kapitalistycznych i krajów kolonialnych coraz bardziej zdecydowanie i nieugięcie walczą o obronę swych podstawowych praw.

Coraz liczniej przybywające do Związku Radzieckiego, do Polski i innych krajów demokracji ludowej delegacje związkowców z krajów zachodnich mają możliwość dokładnego zaznajomienia się z naszymi osiągnięciami. Zbliżenie to przyczynia się do dalszego zacieśnienia więzów solidarności międzynarodowej w walce o jedność działania ruchu związkowego, o pokojową współpracę między narodami.

Przewodniczący rady zakładowej huty im. Lenina — **Czesław Sarna** wskazał najważniejsze zadania organizacji związkowych kombinatu, który znajduje się obecnie w najważniejszym okresie budowy, poprzedzającym uruchomienie szeregu podstawowych zakładów. Zadania te to przygotowanie oddziałowych rad zakładowych do pracy z nowymi załogami, które będą obsługiwać uruchomione obiekty, dopilnowanie aby przed uruchomieniem obiekty te otrzymały urządzenia socjalne i aparaturę ochronną. Organizacja związkowa huty im. Lenina, wykorzystując istniejące możliwości, choć w trudnych jeszcze warunkach coraz lepiej organizuje wypoczynek dla załóg Kombinatu. Zaapelował jednocześnie do władz centralnych o interwencję, by przyspieszyć budowę przewidzianych dla ludności miasta Nowa Huta nowego domu kultury oraz stadionu sportowego.

Nauczycielka szkoły dla pracujących we Wrocławiu — tow. **Maria Ziemiński** podała szereg przykładów awansu zawodowego, który wielu robotników zawdzięcza uzupełnieniu wykształcenia w stale rozbudowanych w naszym kraju szkołach dla pracujących. Mówczyni wskazała na odpowiedzialne zadania organizacji związkowych w zakresie pomocy dla uczących się w tych szkołach i proponuje aby wyższe instancje związkowe zobowiązały rady zakładowe do roztoczenia stałej opieki nad szkołami dla pracujących.

Tow. **Jan Juszczyk** — przewodniczący rady zakładowej Zakładów Azotowych w Chorzowie — opowiedział delegatom, w jaki sposób załoga tych zakładów przełamała powstałe w 1953 r. trudności, które groziły niewykonaniem planu produkcji.

Z kolei przemawiał w dyskusji kapitan statku Polskiej Marynarki Handlowej „Lechistan“ — tow. **Czesław Głuch**.

Mówca z oburzeniem mówił o bezprawnym zatrzymaniu przez czangkajszekowskich korsarzy z Tajwanu, działających na rozkaz imperialistów amerykańskich, polskiego statku „Praca“ i jego załogi.

Tow. **Helena Szlapak** — członek ORZZ w Krakowie scharakteryzowała poważny rozwój i osiągnięcia służby zdrowia szczególnie w woj. krakowskim. Omawiała również występujące jeszcze potrzeby w tej dziedzinie, wskazując m. in. na konieczność usunięcia obserwowanych w woj. krakowskim niedociągnięć w zaopatrywaniu w środki farmaceutyczne i lekarstwa polskiej produkcji.

Tow. **Jerzy Feliksiak**, sekretarz Zarządu Głównego ZMP podkreślił, że młodzi robotnicy nie zawsze otoczeni są należyłą opieką przez ogniwa związkowe i starszych robotników. Rozwój pracy kulturalno-oświatowej wśród młodzieży, ciągła praca nad podnoszeniem ich kwalifikacji zawodowych będzie najbardziej skutecznym środkiem wychowania młodych kadr na ofiarnych pełnych zapału budowniczych socjalizmu.

Przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Kultury — tow. **Wiesław Kos** mówił o szerokim oddźwięku jaki wskazania II Zjazdu partii

znalazły wśród pracowników kultury i sztuki. Wyrazem tego są liczne zobowiązania podjęte przez zespoły teatrów i oper, filharmonii i muzeów, zmierzające do pełniejszego niż dotychczas zaspokajania kulturalnych potrzeb wsi, jak również zacieśniająca się współpraca placówek kulturalnych z ruchem amatorskim w zakładach produkcyjnych.

Kierownik Wydziału Pracy i Placy CRZZ — tow. **Alojzy Firganek** mówił o znaczeniu, jakie dla walki załóg robotniczych o obniżkę kosztów własnych produkcji, o wyższą jej jakość a równocześnie o stałe, dalsze podnoszenie warunków bytowych — mają umowy zakładowe, zawarte po raz pierwszy w tym roku w wielu kluczowych zakładach pracy.

Stwierdził, że okres kampanii przygotowań do zawierania umów wykazał szereg poważnych niedociągnięć tak w pracy ogólnych związkowych, jak i administracji poszczególnych zakładów.

W czwartym dniu obrad — wiceprzewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Nauczycielstwa Polskiego — tow. **Stanisław Mach** wskazał na olbrzymie osiągnięcia naszego kraju w dziedzinie rozwoju szkolnictwa, podkreślając rolę jaką w dziele upowszechnienia oświaty i udostępnienia zdobyczy kulturalnych najszerzszym masom pełni Związek Zawodowy Nauczycielstwa Polskiego. Stwierdził również, że zbyt mało jeszcze uwagi poświęca się doskonaleniu pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczycielstwa.

Przewodnicząca Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Odzieżowego i Skórzanego w Radomiu — tow. **Irena Sroczyńska** przedstawiła troskliwą opiekę, jaką partia i rząd otaczają kobiety pracujące, a przede wszystkim kobiety-matki. Zaapelowała aby Kongres zobowiązał organizacje związkowe do wzmocnienia pracy nad stałym podnoszeniem kwalifikacji zawodowych i politycznych kobiet.

Tow. **Roman Polakiewicz** — przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Handlu podkreślił poważne znaczenie dalszego zacieśnienia współpracy między aparatem handlu a przemysłem dla lepszego zaopatrywania ludzi pracy, dla lepszego dostosowywania produkcji przemysłowej do żądań konsumentów.

Sekretarz CRZZ — tow. **Artur Starewicz** w obszernym przemówieniu naświetlił doniosłe przemiany jakie ostatnio zaszły w zasięgu działalności związków zawodowych. Nowe ważne uprawnienia przyznane związkom przez władzę ludową wymagają zmiany stylu pracy — ściślej-szego oparcia się o aktywność szerokich mas pracujących.

W pracy związkowej decyduje działalność wśród mas, w fabryce, w radzie zakładowej. Wzmocnienie aktywności w walce o umocnienie sojuszu robotniczo-chłopskiego i podniesienie poziomu produkcji rolnej, wpojenie w szerokich masach pracujących poczucia odpowiedzialności za państwo ludowe, wzmocnienie udziału inteligencji w życiu związkowym, rozszerzenie szeregów związków — to główne nasze zadania na najbliższą przyszłość.

Przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego — tow. **Herbert Dropalla** podkreślił, że przemysł chemiczny w Polsce znajduje się obecnie w okresie intensywnego rozwoju. Stwierdził, że praca tego przemysłu, jak i warunki spotykane w niektórych zakładach słusznie spotkały się z krytyką na II Zjeździe partii.

Tow. **Felicja Mikołajewska** — sekretarz Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego w Łodzi wskazała na znaczny rozwój życia kulturalnego wśród załóg zakładów włókienniczych.

Przewodniczący Zarządu Głównego Pracowników Przemysłu Drzewnego i Terenowego — tow. **Dominik Ryfka** mówił o zadaniach ogniw związkowych przemysłu drzewnego w walce o realizację zadań II Zjazdu partii.

Sekretarz CRZZ — tow. **Marjan Czerwiński** obszernie omawiał zagadnienia socjalno-bytowe w pracy związków zawodowych.

Jako ostatni w dyskusji przemawiał przewodniczący Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Górników w Krośnie — tow. **Stanisław Walś**.

Przewodniczący obrad zaproponował w imieniu Prezydium, aby przejść do trzeciego punktu obrad Kongresu:

„O zmianach w Statucie Zrzeszenia Związków Zawodowych”.

Delegaci jednomyślnie przyjęli propozycję.

W imieniu Komisji Statutowej sprawozdanie „O zmianach w Statucie Zrzeszenia Związków Zawodowych” złożył sekretarz Centralnej Rady Związków Zawodowych — tow. **Stanisław Stachacz**.

Kongres w głosowaniu jednomyślnie przyjął uchwały, których treść podajemy osobno.

W dniu 9 maja III Kongres Związków Zawodowych zakończył obrady. Delegaci dokonali wyboru naczelnych władz Zrzeszenia Związków Zawodowych i uchwalili Apel Kongresu do ludzi pracy Polski Ludowej.

UCHWAŁY KONGRESU

8.V., w czwartym dniu obrad III Kongres Związków Zawodowych przyjął jednomyślnie następujące uchwały:

1. III Kongres Związków Zawodowych postanawia zatwierdzić sprawozdanie Centralnej Rady Związków Zawodowych. III Kongres Związków Zawodowych postanawia przyjąć za wytyczną dalszej działalności związków zawodowych uchwałę Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej o pracy związków zawodowych oraz zadania wynikające z referatu sprawozdawczego tow. **Kłosiewicz**.
2. III Kongres Związków Zawodowych postanawia zatwierdzić sprawozdanie Komisji Rewizyjnej Centralnej Rady Związków Zawodowych.
3. III Kongres Związków Zawodowych postanawia przyjąć projekt Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych wraz z wnioskami zgłoszonymi przez Komisję Statutową III Kongresu.

Członkowie CRZZ

Tow. tow.: Franciszek Apryas, Stefan Bédkowski, Zbigniew Boratyński, Józef Bień, Maria Bucik, Irena Brzozowska, Albina Barwicka, Edward Bartosiewicz, Czesław Bajer, Marian Czerwiński, Stefan Ciołkowski, Jadwiga Czaplicka, Mieczysław Domagała, Herbert Dropalla, Helena Dec, Adam Doliński, Danuta Ellert, Alojzy Firganek, Alfred Fiderkiewicz, Roman Gajzler, Bolesław Gebert, Aleksander Gola, Feliks Gąsiejewski, Maria Gajecka, Stefania Gorządek, Czesława Górawska, Wit Hanke, Stanisław Haber, Józef Iwiński, Józef Jędrusik, Władysław Janus, Stefan Januchowski, Maria Jani, Aleksander Jarosz, Genowefa Jarotowa, Jan Kurczak, Wiktor Kłosiewicz, Jan Kaczmarek, Antoni Kuźba, Franciszek Klaja, Józef Kieszczyński, Stanisław Kowalczyk, Helena Kolasowa, Józef Kulesza, Wacław Kowalik, Wanda Kotarska, Walenty Kubica, Władysław Kowalski, Jan Kocot, Eustachy Kuroczko, Władysława Kusz, Danuta Kaźmierczak, Marian Król, Henryk Kiszka, Lech Kocharński, Zygmunt Krzywański, Wiesław Kos, Józef Kofman, Dymitr Karpowicz, Mikołaj Koropis, Anna Lubos, Ignacy Loga-Sowiński, Jerzy Lenert, Stefan Leitgeber, Bronisław Marks, Jan Magnowski, Piotr Maksymowicz, Józef Markow, Kazimierz Nowicki, Marian Morawski, Maksymilian Ochman, Czesław Oryński, Roman Polakiewicz, Helena Piasecka, Irena Piwowarska, Leon Pietraszkiewicz, Czesław Pietrzak, Ryszard Riedel, Dominik Ryfka, Eugeniusz Rowiński, Teresa

Przewodniczący CRZZ — towarysz **Wiktor Kłosiewicz** podsumował dyskusję podkreślając dodatni objaw, jakim była przeprowadzona przez delegatów rzeczowa i wnikliwa krytyka pracy związków zawodowych, kończąc swe przemówienie słowami:

„Trzeba nam uruchomić wszystko to, co żywe i twórcze w klasie robotniczej.

Tylko przy świadomym, aktywnym stosunku mas do zadań naszego budownictwa, wyzwalającym ich żywą, cenną inicjatywę, ich bezgraniczny entuzjazm i niespożytą energię twórczą, będziemy mogli wykonać nasze nowe, wielkie i mobilizujące zadania, jakie stawia przed nami partia i władza ludowa”.

Raczka, Artur Starewicz, Kazimierz Sobieraj, Stanisław Stachacz, Irena Sroczyńska, Henryk Starczewski, Marian Sumerowski, Jan Tudyka, Wincenty Tomaszewicz, Tadeusz Toczek, Zofia Wasilkowska, Stanisław Waiss, Stanisława Wolf, Irena Wagner, Edward Walaszczyk, Jadwiga Wizental, Zdzisław Wierzbiński, Tadeusz Wagner, Stanisław Woźniak, Zbigniew Zakrzewski, Maria Zięcik.

Zastępcy członków CRZZ

Tow. tow.: Paweł Adameczyk, Ignacy Anioła, Witold Biernawski, Edward Bajurski, Jerzy Bieniek, Bronisława Cieśliak, Franciszek Czapczyk, Mieczysław Dulian, Stanisław Dawidowicz, Roman Dobosz, Julian Dudy, Edward Grzeszczuk, Stanisław Hennel, Wincenty Hajduk, Walentyna Hryniewiecka, Jerzy Huhla, Czesława Jurek, Eugeniusz Końka, Sylwester Kęsa, Czesław Karkowski, Zofia Kaczmarek, Roman Kliński, Stefan Linde, Maria Luty, Stanisław Lencznerowicz, Elżbieta Mazgaj, Halina Olejniczak, Władysław Reidych, Ignacy Świerc, Karol Tkocz, Zygmunt Wolski, Stefania Wawrzak, Franciszek Wicik, Irena Wojnarska, Remigiusz Waberski.

Członkowie Komisji Rewizyjnej CRZZ

Tow. tow.: Alfred Angersztajn, Stanisław Dąbrowski, Frymeta Intrator, Henryk Kalski, Adam Kuryłowicz, Stanisław Lubawski, Kazimierz Mańkowski, Jadwiga Strzałkowska, Władysław Szar.

Zastępcy członków Komisji Rewizyjnej CRZZ

Tow. tow.: Paulina Hausner, Kazimierz Strauss, Aleksander Wiernicki.

Prezydium CRZZ

W dniu 9 maja odbyło się pierwsze plenarne posiedzenie nowowybranej Centralnej Rady Związków Zawodowych. Plenum wybrało prezydium w następującym składzie:

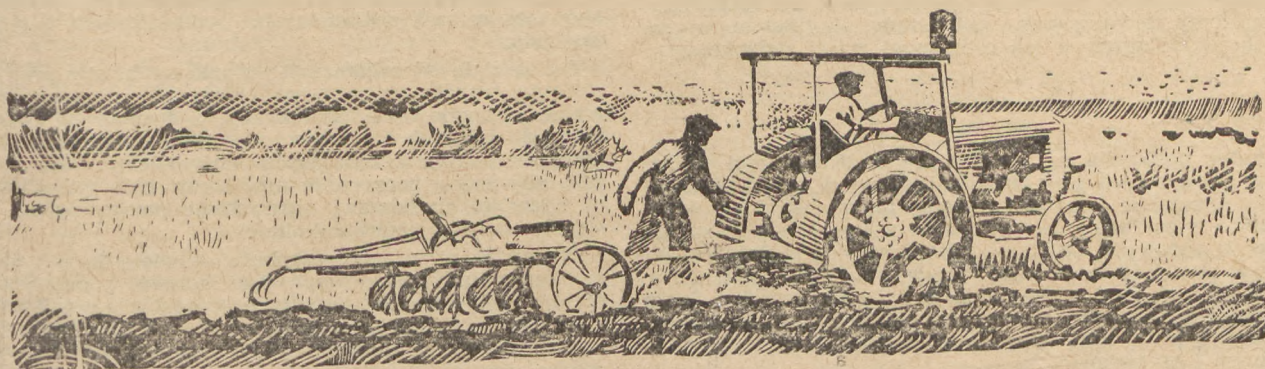
Irena Brzozowska, Stefan Ciołkowski, Marian Czerwiński, Alojzy Firganek, Roman Gajzler, Bolesław Gebert, Genowefa Jarotowa, Józef Kieszczyński, Wiktor Kłosiewicz, Józef Kofman, Marian Król, Bronisław Marks, Kazimierz Nowicki, Helena Piasecka, Roman Polakiewicz, Stanisław Stachacz, Irena Sroczyńska, Artur Starewicz, Edward Walaszczyk, Zofia Wasilkowska, Tadeusz Wagner, Zdzisław Wierzbiński, Stanisław Woźniak.

Na przewodniczącego CRZZ wybrany został Wiktor Kłosiewicz.

Na sekretarzy CRZZ wybrani zostali:

Alojzy Firganek
Roman Gajzler
Bronisław Marks

Stanisław Stachacz
Artur Starewicz
Zofia Wasilkowska



Organizacja zakładowa podstawą pracy związkowej

OROLI zakładowej organizacji związkowej w całokształcie działalności związkowej dużo się pisze i mówi, ale mimo wszystko to najważniejsze z ogniw ruchu zawodowego pozostaje wciąż jeszcze jednym z najsłabszych.

Organizacja związkowa w zakładzie pracy — to najbardziej zbliżona do mas, to tkwiąca w ich gąszczu komórka związkowa. Zrzeszając — jak rodzina — towarzyszy pracy zatrudnionych przy jednym warsztacie, pracujących w jednym zespole, jest ona powołana do odegrania wielkiej roli w produkcyjnym i społecznym życiu przedsiębiorstwa.

Tu w podstawowym zespole związkowym rodzi się socjalistyczne współzawodnictwo i rozstrzyga kwestia wykonania planu. Tu ofiarą pracą człowiek pracy wyraża swoją troskę o interesy ojczyzny ludowej, swój świadomy stosunek do własności socjalistycznej. Tu właśnie w gronie najbliższych towarzyszy uzyskuje on doświadczenie produkcyjne i przechodzi pierwszą szkołę działalności społecznej. W zakładowej organizacji związkowej rodzi się i realizuje troska o sprawy bytowe własne — każdego członka zespołu — i całego zespołu — załogi zakładu pracy.

I dlatego pojądzdowa uchwała Komitetu Centralnego naszej partii podkreśla, że: „związki zawodowe powinny przenieść punkt ciężkości całej swej działalności do zakładów pracy, powiązać jak najbardziej zarządy związkowe z radami zakładowymi, licznym aktywnym społecznym, główny wysiłek skierować na podnoszenie aktywności dołowych ogniw związkowych i umocnienie swej więzi z masami pracującymi”.

A więc o zadaniach, o pracy, o doświadczeniach dołowych komórek związkowych i rad zakładowych wciąż jeszcze mówić należy. Podniesienie ich działalności na należyty poziom — to palące zadanie chwili obecnej, to w świetle uchwał KC — zadanie najważniejsze.

Sięgnijmy więc, jak często to robimy, do bogatej skarbnicy doświadczeń bratnich związków zawodowych Kraju Rad. Zagadnienie zakładowych organizacji związkowych jest dla związków radzieckich sprawą żywą i aktualną. Wskazuje na to zamieszczony w numerze marcowym miesięcznika WSPS — „Sowieckie Profsojuzy” w dziale „Konsultacja” artykuł pióra S. Władimirowa pt. „Zakładowa organizacja związkowa — podwalina związku zawodowego”. Artykuł ten wyczerpująco naświetla rolę i zadania kierowniczej instancji, jaką jest w zakładzie pracy rada zakładowa i szczegółowo omawia wszystkie aspekty działalności tej podstawowej komórki ruchu związkowego. Podając tu obszernie omówienie wspomnianego artykułu wyrażamy nadzieję, że w ten sposób dopomożemy towarzyszom aktywistom skupionym w radach zakładowych w ich codziennej pracy związkowej.

Autor podkreśla na wstępie, że w działalności związków zawodowych przy realizacji stojących przed nimi zadań specjalnie wielkie znaczenie mają zakładowe organizacje w zakładach pracy. Jak to wskazuje statut związków zawodowych ZSRR — zakładowe organizacje związkowe stanowią podwalinę pracy społecznej zatrudnionych w tym samym przedsiębiorstwie lub urzędzie, łączą związek z szerokimi masami robotników i pracowników, wciągają je do aktywnego uczestnictwa w życiu produkcyjnym i społecznym.

Partia komunistyczna zawsze wskazywała związkom zawodowym że punkt ciężkości ich pracy powinien być przeniesiony do ogniw dołowych, brygady, grupy, zmiany, oddziału, zakładu pracy. Kierując się tymi wskazaniem — mówi autor artykułu — związki koncentrują całą swoją działalność organizatorską i wychowawczą bezpośrednio w fabrykach i zakładach przemysłowych, w POM-ach i PGR-ach, w urzędach — w samym gąszczu mas pracujących, tam, gdzie decydują się sukcesy pracy każdej załogi, kolektywu, a więc i losy wykonania planów gospodarczych.

Wyniki zakończonej niedawno w zakładach pracy i urzędach akcji sprawozdawczej i wyborów nowych organów związkowych wskazują — stwierdza Władimirow — na konieczność zasadniczego polepszenia kierownictwa podstawowymi organizacjami przez zarządy instancji centralnych i obwodowych oraz terenowe rady związkowe. Zadanie polega na tym, żeby im okazywać więcej żywej, konkretnej pomocy, podnosić poziom pracy każdej rady zakładowej, miejscowej, oddziałowej, każdej grupy związkowej. Należy zapewnić bardziej aktywny udział podstawowych organizacji związkowych w walce o wykonanie planów produkcyjnych i polepszenie potrzeb kulturalnych i bytowych mas pracujących.

Praca masowo-produkcyjna w zakładowej organizacji związkowej

Najważniejszym zagadnieniem zakładowej organizacji związkowej jest zmobilizowanie robotników i pracowników przedsiębiorstw czy urzędu do wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych, umacnianie dyscypliny pracy, rozwijanie socjalistycznego współzawodnictwa.

Organizacje związkowe, przewodząc stale rosnącej aktywności mas pracujących w dziedzinie produkcyjnej, dążą do tego, żeby we współzawodnictwie socjalistycznym brali udział wszyscy ludzie pracy. Wysiłek współzawodniczących zmierza do podwyższenia wydajności pracy, najbardziej pełnego wykorzystania rezerw i zwiększenia produkcji, polepszenia jakości i obniżenia kosztów własnych.

Organizacje związkowe okazują pomoc uczestnikom współzawodnictwa przy wykonywaniu przez nich podjętych zobowiązań. Dbają, żeby administracja zapewniła robotnikom najlepszą organizację i warunki pracy, dostarczyła w porę surowców, materiałów, półfabrykatów, aby jak najszybciej wprowadzała nowe urządzenia techniczne.

Poważną rolę w włączeniu mas pracujących do udziału w zarządzaniu swoimi przedsiębiorstwami spełniają narady produkcyjne, których organizowanie należy do obowiązków rad zakładowych, oddziałowych i mężów zaufania.

Partia żąda od organizacji związkowych, aby przy kierowaniu współzawodnictwem prowadziły nieprzejednaną walkę z przejawami biurokracji, z formalnym stosunkiem do cennych inicjatyw nowatorów produkcji, do upowszechniania przodujących doświadczeń. Konieczne jest, aby każde poczynanie nowatorów było wszechstronne i szybko studiowane, sprawdane na praktyce i następnie szeroko upowszechniane.

Znamy — pisze autor artykułu — wiele form i metod przekazywania postępowych doświadczeń, popularyzowania ich przy pomocy rozmaitych sposobów agitacji ustnej i pogładowej. Specjalnie przyjęły się takie formy socjalistycznej pomocy wzajemnej jak szkoły stachanowskie, opieka starych doświadczonych robotników i pracowni-

ków inżynieryjno-technicznych nad nowoprzyjętymi robotnikami. Praktyką codzienną stało się urządzanie odczytów, referatów, wystaw, wydawanie ulotek o przodujących metodach pracy. Cała ta praca prowadzona przez organizacje podstawowe pomaga robotnikom i pracownikom wykonywać i przekraczać normy, umożliwia podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych.

Z roku na rok wzrasta we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej ruch wynalazczości i racjonalizacji. W samym tylko roku ubiegłym zastosowano w przemyśle, budownictwie i transporcie przeszło 850 tysięcy wynalazków, wniosków racjonalizatorskich i ulepszeń technicznych. Niemalą zasługę mają w tym rady zakładowe i miejscowe oraz ich komisje wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej. Wykonują one kontrolę społeczną nad rozpatrywaniem, opracowaniem i realizacją wynalazków i wniosków racjonalizatorskich, kierują twórczą myślą nowatorów produkcji. Troska o dalszy szeroki rozwój ruchu wynalazczości powinna zawsze znajdować się w centrum zainteresowania podstawowych organizacji związkowych.

Państwo radzieckie nadało związkom zawodowym szerokie uprawnienia w dziedzinie kontroli stanu ochrony pracy i techniki bezpieczeństwa pracy. Rady zakładowe i miejscowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem przez administrację przedsiębiorstw zasad prawa pracy i norm ochrony i techniki bezpieczeństwa pracy. Czynności te spełniają komisje ochrony pracy oraz społeczni inspektorzy ochrony pracy, wybierani w każdej grupie związkowej. W kontroli społecznej bierze udział przeszło milion 600 tysięcy aktywistów. Działalność ich nad polepszeniem warunków pracy wydatnie przyczynia się do wykonywania planów produkcyjnych.

W celu zabezpieczenia wykonania i przekraczania planów produkcyjnych, dalszego wzrostu wydajności pracy i zwiększenia odpowiedzialności władz gospodarczych i organizacji związkowych za polepszenie warunków materialno-bytowych i obsługi potrzeb kulturalnych robotników i pracowników — zawierane są umowy zbiorowe między administracją zakładów pracy i radami zakładowymi.

Rada zakładowa przy pomocy swoich komisji i aktywu prowadzi codzienną kontrolę wykonania zobowiązań podjętych przez kontrahentów umowy. Raz na kwartał jest organizowana masowa kontrola wykonywania umów zakładowych. Sprawozdania kierowników zakładów pracy i organizacji związkowych o rezultatach tej kontroli są dyskutowane na ogólnych zebraniach załóg. Tego rodzaju dyskusja sprzyja rozwijaniu samokrytyki, a zwłaszcza oddolnej krytyki braków w pracy organizacji związkowej i administracji. Jak z tego wynika, walka o terminowe realizowanie wszystkich zobowiązań zawartych u umowy — to jedno z najważniejszych zadań organizacji związkowych.

Troska o lepsze zaspokajanie potrzeb bytowych mas pracujących

Troska o dobro narodu, o stały wzrost dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego mas pracujących, to najwyższe prawo dla partii, dla państwa — stwierdza w swym artykule Władimirow. Stwierdzenie to ustala też zasadniczą treść działalności związków zawodowych i ich podstawowych organizacji. Codzienna troska o zaspokajanie rosnących potrzeb materialno-bytowych i kulturalnych robotników i pracowników powinna przepajać całą działalność zakładowych organizacji związkowych, gdyż znajdują się one najbliżej ludzi pracy i znają najlepiej ich potrzeby i życzenia.

XVII Plenum WSPS podkreśliło w swoich uchwałach, że podstawową oceną pracy organizacji związkowych, jest ich umiejętność czujnego reagowania na głosy mas pracujących, jest faktyczny udział tych organizacji w doskonaleniu produkcji, w podnoszeniu stopy życiowej ludzi pracy i rozwoju ich kultury.

Do zakresu prac rad zakładowych i miejscowych wchodzi organizowanie społecznej kontroli nad wykonywaniem planów budownictwa mieszkaniowego i kulturalno-bytowego, nad działalnością stołówek, sklepów, gospodarstw pomocniczych, warsztatów naprawczych i krawieckich, zakładów komunalno-bytowych.

W Związku Radzieckim — stwierdza Władimirow — z roku na rok zwiększają się rozmiary budownictwa mieszkaniowego i kulturalno-bytowego. Obowiązkiem rad zakładowych jest dbać o to, żeby środki przeznaczone na te cele były wykorzystane w całej pełni. Żeby nowe domy mieszkalne, przedszkola i żłobki, polikliniki i szpitale, kluby i szkoły budowane były szybko i dobrze. Specjalnej uwagi wymaga załatwianie takich spraw, jak rozdział wybudowanych izb mieszkalnych, remont i należyte zapewnienie wygod w domach i osiedlach, wykorzystanie sum asygnowanych przez państwo dla okazania pomocy ludziom pracy pragnącym budować domki indywidualnie.

Polepszenie obsługi bytowych potrzeb mas pracujących zależy w dużym stopniu od tego, czy dostatecznie szybko i należyście zaspokajane są wymagania ludności przez zakłady handlowe i żywienia zbiorowego, przez warsztaty krawieckie, naprawcze itp. We wszystkich tych zakładach i instytucjach powinna panować atmosfera troskliwego, kulturalnego i pełnego uwagi stosunku do potrzeb ludzi pracy. A to w dużym stopniu zależy od tego jak organizacje związkowe, jednoczące wielką armię pracowników zatrudnionych przy obsłudze potrzeb bytowych ludności, prowadzą wśród swych członków pracę wychowawczą, rozwijają socjalistyczne współzawodnictwo i wymianę przodujących doświadczeń.

Do obowiązków rad zakładowych i miejscowych należy sprawowanie skutecznej kontroli nad terminowym oddawaniem do eksploatacji stołówek i sklepów, dopilnowywanie rozbudowy sieci cukierni, herbaciarni, barów, warsztatów usługowych itp.

W ZSRR całą działalnością państwowych ubezpieczeń społecznych kierują związki zawodowe. Związki dysponują wielomiliardowymi sumami łożonymi przez państwo na potrzeby ubezpieczenia społecznego.

W celu polepszenia obsługi mas pracujących, w celu włączenia aktywu związkowego do udziału w zakresie ubezpieczenia społecznego utworzono przy radach zakładowych i miejscowych rady ubezpieczeń społecznych. Z pomocą tych rad i ich licznego aktywu organizacje związkowe w zakładach pracy kontrolują działalność zakładów leczniczych i profilaktycznych, dążą do polepszenia obsługi lekarskiej, prowadzą walkę o obniżenie zachorowań i wypadkowości, organizują pomoc koleżeńską dla chorych przebywających w mieszkaniach.

Masy pracujące napotykały w organizacjach związkowych troskliwy stosunek do swoich potrzeb i życzeń. Jednakże są rady zakładowe i miejscowe, które nie udzielają należytej uwagi załatwianiu skarg i zażaleń ludzi pracy. Często są jeszcze wypadki, że organizacje związkowe nie reagują na wypadki lekceważącego, bezdusznego lub wręcz niechętnego stosunku poszczególnych pracowników administracji lub innych organów do sprawy zaspokajania codziennych potrzeb mas pracujących. Czyż należy mówić o tym — stwierdza Władimirow — że nie wolno godzić się z podobnymi faktami. Organizacje związkowe zobowiązane są zwiększyć wymagania w stosunku do organów gospodarczych i administracji, gdy w grę wchodzi sprawa terminowego i należytego załatwiania skarg i zażaleń.

Praca nad komunistycznym wychowaniem

Zadaniem związków zawodowych jest wychowanie mas pracujących na świadomych i kulturalnych budowniczych społeczeństwa komunistycznego. Znaczy to, że należy dążyć do tego, aby każdy robotnik i pracownik miał komunistyczny stosunek do pracy, jak żrenicy oka strzegł własności socjalistycznej, głęboko wierzył w potęgę i zwycięstwo wielkiej sprawy partii, pracy komunizmu, aby był bezgranicznie oddany swej socjalistycznej ojczyźnie. Tym wielkim celem służy cała różnorodna polityczno-wychowawcza i masowa praca kulturalna prowadzona przez związki zawodowe pod kierownictwem organów partyjnych.

Związki organizacje podstawowe rozporządzają szeroką siecią klubów, domów i pałaców kultury, bibliotek, czerwonych kąpek, kin. XII Plenum WSPS wskazało na konieczność nasycenia całej pracy instytucji kulturalnych głęboką treścią ideową, uczynienia jej interesującą i pociągającą tak, żeby przyczyniła się w największym

stopniu do politycznego i kulturalnego rozwoju mas pracujących. Specjalnie ważne jest podniesienie poziomu pracy kulturalno-wychowawczej bezpośrednio w zakładzie pracy, hotelach robotniczych, w brygadach traktorowych, oddziałach i na fermach.

Należy organizować całą działalność zakładowych organizacji związkowych tak, żeby stale rosła polityczna i produkcyjna aktywność mas.

Po wrześniowym Plenum KC KPZR liczne rady zakładowe i miejscowe objęły szefostwo nad klubami, czerwonymi kąpieliskami, bibliotekami, organizacjami wychowania fizycznego i sportu przy POM-ach, PGR-ach i spółdzielniach produkcyjnych. Sprawa ta — stwierdza autor artykułu — jest nadal aktualna i należy w dalszym ciągu rozwijać szefostwo nad instytucjami kulturalnymi działającymi na wsi i pomagać, żeby lepiej organizowały pracę kulturalno-oświatową wśród ludzi pracy gospodarki rolnej.

Do ważnych obowiązków zakładowych organizacji związkowych należy troska o dalszy rozwój i polepszenie masowej działalności w zakresie kultury fizycznej i sportu wśród mas pracujących. W każdym zakładzie pracy, w każdej instytucji organizuje się kolektyw, którego zadaniem jest włączanie coraz szerszych rzesz pracowników do działalności w zakresie kultury fizycznej i sportu.

Masowa praca organizacyjna

Sukcesy całej działalności każdej organizacji zakładowej zależą bezpośrednio od tego, jak postawiona jest praca masowo-organizacyjna rady zakładowej, miejscowej i oddziałowej. Powinna ona zapewnić wzmocnienie więzi organizacji związkowych z aktywnym, z całą masą członków związku.

Zadaniem każdej organizacji zakładowej jest przede wszystkim dążyć do tego, żeby wszyscy pracownicy zakładu pracy należeli do związku. W tym celu należy prowadzić wśród załogi, a specjalnie pośród nowoprzyjętych do zakładu robotników i pracowników — wyteżoną pracę wyjaśniającą i agitacyjną. Władimirow pozytywnie ocenia pracę rad zakładowych, które organizują pogadanki i referaty omawiające udział radzieckich związków zawodowych w komunistycznym budownictwie, wyjaśniają załogom zadania ruchu zawodowego, prawa i obowiązki członka związku.

Nadrzędnym organem związkowej organizacji podstawowej — jak to stwierdza statut związków zawodowych ZSRR — jest ogólne zebranie członków związku. Stąd regularne zwoływanie walnych zebrań, właściwe ich przygotowanie — to najważniejsze z zadań rady zakładowej i miejscowej. Prezydium WCSPS postanowiło, że ogólne zebrania członkowskie należy zwoływać w oddziałach fabrycznych nie rzadziej niż raz na miesiąc, a nie mniej niż raz na 6 tygodni w instytucjach i urzędach.

Na porządku dziennym tych zebrań powinny się znaleźć najważniejsze sprawy gospodarcze i polityczne, referaty na tematy sytuacji wewnętrznej i międzynarodowej o stanie pracy nad ideologicznym wychowywaniem mas, zagadnienia związane z życiem załogi danego zakładu przemysłowego, instytucji. Należy tu mówić o przebiegu i rezultatach współzawodnictwa socjalistycznego, o wykonaniu umowy zbiorowej, o sprawach ubezpieczeń społecznych, ochrony pracy, o zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowo-bytowych i kulturalnych załogi.

Robotnicy i pracownicy chętnie przychodzą na zebrania ogólne i biorą w nich aktywny udział tylko wówczas, gdy wiedzą, że wypowiedzi ich nie padają w próżnię, że zdanie ich jest poważnie brane pod uwagę, że wnioski ich są rozważane i realizowane. Konieczne jest aby na zebraniach stworzone zostały wszelkie warunki dla rozwijania samokrytyki i tak ważnej krytyki oddolnej, żeby ujawniono wady i przeoczenia działalności organizacji związkowych i administracji. Bardzo ważne jest też ustanowienie stałej kontroli nad wykonywaniem uchwał pracowniczych zebrań ogólnych i dbałość o to, aby były one najbardziej skuteczne i przyniosły realne rezultaty.

Oparciem w całej działalności rad zakładowych są rady oddziałowe wybierane na okres jednego roku w głosowaniu tajnym na ogólnym zebraniu członków związku, zatrudnionych w danym oddziale. Rady te prowadzą ca-

łą pracę związkową, na nich ciąży obowiązek dopilnowywania wykonania uchwał rady zakładowej i nadrzędnych organów związkowych, one to zwołują ogólne zebrania załogi, tworzą grupy związkowe i kierują pracą mężów zaufania. Rady oddziałowe czuwają nad wzmocnieniem więzi organizacji związkowej z masami pracującymi, nad mobilizowaniem załóg do wykonywania zadań postawionych przez partię i rząd.

Rady zakładowe i miejscowe powinny okazywać codzienną pomoc podległym sobie komórkom organizacyjnym — radom oddziałowym w ich walce o stały rozwój współzawodnictwa socjalistycznego, o polepszenie warunków pracy i bytu, obsługi potrzeb kulturalnych załóg.

Organizując pracę związkową w zakładach pracy i urzędach, rady zakładowe i miejscowe oraz oddziałowe opierają się na grupach związkowych i ich aktywie. Statut związków zawodowych ZSRR podkreśla specjalne znaczenie i rolę grup związkowych w dziedzinie polepszenia obsługi potrzeb ludzi pracy zatrudnionych w jednej brygadzie, przy jednym stanowisku, agregacie itp.

Na ogólnym zebraniu grupy związkowej w głosowaniu jawnym zostaje wybrany na kadencję roczną — mąż zaufania; spośród członków grupy wybiera się mu do pomocy delegata ubezpieczeniowego, społecznego inspektora ochrony pracy i organizatora pracy kulturalnej.

W celu podniesienia roli mężów zaufania w całej działalności i życiu zakładowych organizacji związkowych rady, wszystkie instancje związkowe, poczynając od zarządu głównego związku do rady zakładowej i miejscowej, włącznie powinny stale dbać o podwyższanie poziomu ideowo-politycznego i zawodowego umiejętności mężów zaufania, upowszechniać przodujące metody pracy najlepszych z pośród nich. W tym celu należy organizować seminaria i narady instrukcyjne. Prezydium WCSPS zaleciło radom zakładowym regularne zwoływanie — nie rzadziej niż raz na miesiąc — narad mężów zaufania w celu wymiany doświadczeń pracy oraz zapoznawania ich z zarządzeniami nadrzędnych instancji związkowych. Bardzo pożyteczne jest też wysłuchiwanie i omawianie sprawozdań poszczególnych mężów zaufania na temat ich pracy, dokonywane na posiedzeniach rad zakładowych i oddziałowych.

Polepszenie pracy grup związkowych jest jednym z najważniejszych warunków podniesienia poziomu całej działalności zakładowych organizacji związkowych w zakładach pracy i instytucjach.

Mocnym oparciem rad zakładowych i miejscowych przy organizowaniu pracy związkowej są komisje. Tworzy się je spośród najbardziej aktywnych i społecznie zaangażowanych członków zespołu pracowniczego. Z pomocą komisji, które stanowią poważną praktyczną szkołę wychowania aktywu, rady zakładowe rozwijają twórczą inicjatywę członków związku i włączają coraz to nowe masy do aktywnego udziału w życiu społecznym.

Zgodnie z zasadą demokracji związkowej leżącą u podstaw działalności rad zakładowych i miejscowych, rady te są kolegalnymi organami kierownictwa pracą zakładowych organizacji związkowych. Zasada kolegalności w pracy wymaga przede wszystkim, żeby wszyscy członkowie rady brali czynny udział w kierowaniu pracą organizacji związkowej. Pierwszy i konieczny warunek przestrzegania zasady kolegalności stanowi regularne zwoływanie posiedzeń rady zakładowej w celu kolegalnego rozpatrzenia i przedyskutowania najważniejszych zagadnień życia organizacji związkowej, dla opracowania zamierzeń mających na celu realizowanie planów pracy, uchwał organów kierowniczych i kontroli ich wykonania. Należy pamiętać, że bez systematycznej i wytrwałej kontroli wykonania dyrektyw organów kierowniczych i postanowień, podejmowanych przez radę zakładową, nie może być mowy o należytnym kierowaniu działalnością organizacji związkowej. Po podjęciu uchwały rada zakładowa zobowiązana jest natychmiast zorganizować jej wykonanie i stale sprawdzać jak jest ona wprowadzana w życie.

W centrum uwagi organizacji związkowych w chwili obecnej — stwierdza Władimirow — powinna się znajdować walka o realizowanie uchwał partii i rządu, przewidujących rozwój gospodarki rolnej, zwiększenie produk-

cji artykułów spożywczych i przemysłowych, dalszy rozwój handlu radzieckiego. XII Plenum WCSPS wskazało, że opinie o pracy każdej organizacji związkowej należy opierać na stwierdzeniu, co realnie ona dokonała w celu najbardziej pomyślnego realizowania tych najważniejszych postanowień partii i rządu.

Dalszy rozwój współzawodnictwa socjalistycznego, najbardziej szerokie upowszechnianie doświadczeń nowatorów produkcji, polepszanie masowej pracy kulturalnej i wychowawczej, zwiększanie troski o sprawy bytowe mas pracujących — oto najważniejsza treść pracy zakładowych organizacji związkowych.

Wiadomości różne

Rejonowe zebranie aktywu związkowego

Na zebraniu aktywu Okułowskiego rejonu Nowgorodzkiego obwodu omówiono sprawę wykonania uchwał wrześniowego Plenum KC KPZR i postanowień X Plenum Obwodowej Rady Związków Zawodowych.

Zarówno referent — członek Obwodowej Rady Związków Zawodowych, towarzysz Łożkin, jak i zabierający głos w dyskusji stwierdzili, że liczne organizacje związkowe zakładów przemysłowych rejonu okazują praktyczną pomoc spółdzielniom produkcyjnym w podnoszeniu gospodarki rolnej. Ale, jak to było można wnioskować, niektóre z tych organizacji nie dostatecznie opiekują się dalszym rozwojem i umacnianiem tych spółdzielni. Tak np. Rejonowy Zarząd Związku Zawodowego Pracowników Szkół Początkowych i Średnich nie stara się o wciągnięcie nauczycieli do pracy przy prowadzeniu masowej pracy politycznej i kulturalno-oświatowej na wsi. Często są wypadki, że nauczyciele pracują w oderwaniu od otaczającej ich rzeczywistości, nie prowadzą wśród chłopów-spółdzielców propagandy z zakresu nauk przyrodniczych, nie wyjaśniają im historycznych uchwał partii i rządu. Na niskim poziomie znajduje się działalność organizacji związkowych pracowników służby zdrowia i spółdzielczości spożywczej.

Zebranie podjęło uchwałę mającą na celu usunięcie tych błędów pracy związkowej.

Niezadowolający stan urządzeń komunalnych obsługujących ludność

Robotnicy i urzędnicy obwodu grodzieńskiego niejednemu raz zwracali się do władz obwodu i republiki ze skargami na złą działalność szeregu przedsiębiorstw komunalnych. Białoruska Republikańska Rada Związków Zawodowych szczegółowo sprawdziła działalność i stan obsługi potrzeb bytowych ludności obwodu i przekonała się o słuszości tych zażeń. Okazało się, że w m. Grodzień źle stoi sprawa z dostarczaniem wody do mieszkań, że łaźnie pracują z dużymi przerwaniami. Duże ustępki stwierdzono w zakresie opieki nad stanem mieszkań. Fundusze, przeznaczone na przeprowadzanie re-

montów mieszkań nie cierpiących zwłoki, najczęściej bez żadnej kontroli, wydatkują się na drugorzędne potrzeby.

Ustalono również, że Obwodowa Rada Związków Zawodowych w Grodzień nie udziela należytej uwagi działalności przedsiębiorstw komunalnych, nie organizowała kontroli społecznej nad tą działalnością i nie okazywała radom miejscowym pomocy praktycznej przy organizowaniu pracy związkowej, rozwijaniu współzawodnictwa o należyłą obsługę ludności. Nie jest więc przypadkiem — stwierdza notatka — że praca masowo-polityczna w przedsiębiorstwach remontowo-budowlanych jest zaniedbana. Nie podsumowuje się tam osiągnięć współzawodnictwa na zebraniach organizacji związkowych, brak jest tablic ze wskaźnikami współzawodnictwa, nie się nie robi w celu upowszechnienia doświadczeń przedowników.

Również i Grodzieński Zarząd Obwodowy Związków Zawodowych Gospodarki Komunalnej mało się interesuje organizacją socjalistycznego współzawodnictwa, rozwijaniem pracy polityczno-wychowawczej i kulturalno-oświatowej wśród załóg przedsiębiorstw komunalnych.

Białoruska Rada Związków Zawodowych zwróciła się do organizacji związkowych i gospodarczych obwodu grodzieńskiego o jak najszybsze usunięcie niedociągnięć i wad stwierdzonych w zakresie obsługi potrzeb komunalno-bytowych ludności.

O werbunek nowych robotników do związków zawodowych

Rada Zakładowa Zakładów Metalurgicznych w Niżnim Sałdinsku w obwodzie Swierdłowskim posiada już duże doświadczenie w zakresie werbunku robotników do związku zawodowego. 99,4 procent załogi to członkowie organizacji związkowej.

Przewodniczący rady zakładowej — tow. Michajłow przeprowadza rozmowę z każdym nowym robotnikiem, ustala jego przynależność związkową i komunikuje o tym do odnośnej rady oddziałowej. W wypadku gdy nowoprzybyły nie jest jeszcze członkiem związku, rada oddziałowa pomaga mu napisać odpowiednie oświadczenie o chęci wstąpienia do związku i poleca mężowi zaufania przedstawić jak najspieszniej spr-

Na zakończenie autor artykułu przypomina nauki partii, która uczy, że najważniejszym warunkiem sukcesu w jakiegokolwiek pracy związkowej jest więź z szerokimi masami. Pracy tej sprzyjała kampania przygotowawcza do XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR, oraz zakończona na wiosnę akcja sprawozdawczo-wyborcza w zakładowych organizacjach związkowych. Nowi ludzie, którzy weszli do władz i organów związkowych, pełni energii i inicjatywy, przodownicy współzawodnictwa socjalistycznego, zdolni i cieszący się autorytetem mas — potrafią podnieść pracę związkową do poziomu nowych zadań postawionych przez partię komunistyczną.

Opracował: Paweł Likier

wę na zebraniu grupy związkowej. Cała ta procedura trwa nie dłużej niż 5 do 7 dni.

Podowoleniu pracy nad wciąganiem do związku nowych członków sprzyja też regularne zwoływanie zebrań instrukcyjnych mężów zaufania i skarbników rad oddziałowych, wydawanie plakatów omawiających prawa i przywileje członków związków zawodowych itp.

Rada zakładowa systematycznie wykonuje i przekracza plan poboru związkowych składek członkowskich.

Prezydium Swierdłowskiej Obwodowej Rady Związków Zawodowych omówiło na jednym z tych posiedzeń doświadczenia Niżnie-Sałdzińskich Zakładów Metalurgicznych i zaleciło wszystkim organizacjom związkowym obwodu szerokie ich stosowanie.

Współzawodnictwo pracowników instytucji finansowo-bankowych

Personel kasy oszczędnościowej rejonu Ochotskiego (obw. Niżnie-Amurski) bierze czynny udział we współzawodnictwie pracowników finansowo-branżowych. Kasa oszczędnościowa z miesiąca na miesiąc wykonuje plan werbunku nowych deponentów i zwiększenia wkładu oszczędności ludzi pracy oraz realizacji trzyprocentowej wewnętrznej pożyczki premiiowej. Ostatnio fundusz wkładów oszczędnościowych zwiększył się o 60 tysięcy rubli, co świadczy o wzroście dobrobytu i zabezpieczenia ludzi radzieckich.

Sukcesy te są rezultatem poważnej i gorliwej pracy organizacyjnej i propagandowej prowadzonej przez pracowników kasy oszczędnościowej. Wygłaszają oni referaty w zakładach pracy i urzędach, organizują liczne pogadanki i rozmowy grupowe i indywidualne z robotnikami, pracownikami inżynierjno-technicznymi i urzędnikami, tłumaczą im znaczenie i zalety składania oszczędności do kasy. Dla tego celu wykorzystuje się również zakładową prasę miejscową. W gazetkach ściennych zamieszczane są regularne artykuły i wzmianki, których autorami są kierownik kasy oszczędnościowej, tow. Siemionowa, kasjer tow. Babicka i inni pracownicy.

Kasa może się poszczycić dokładną sprawozdawczością. Właściciele pożyczek wygrywających mają udostępnione do wglądu tablice losowania. Masowe sprawdzanie wygranych dokonuje się też bezpośrednio

w zakładach pracy. Już od dłuższego czasu nie wpłynęła żadna skarga na działalność kasy oszczędnościowej.

Oceniając rezultaty współzawodnictwa pracowników finansowo-bankowych Niżnie-Amurska Obwodowa Rada Związków Zawodowych przyznała pierwsze miejsce kasie oszczędnościowej rejonu Ochotskiego, nadając jej tytuł „Najlepszej kasy oszczędnościowej obwodu”. Obwodowa Rada Związków Zawodowych oceniła też jako wyróżniające się sukcesy szeregu innych kas oszczędnościowych i ich filii za zorganizowanie sprawnej obsługi klientów i zwiększenie wkładów oszczędnościowych.

O pracy mężów zaufania

Prezydium Czkałowskiej Obwodowej Rady Związków Zawodowych

przedyskutowało sprawę pracy grup związkowych w przedsiębiorstwach handlu i żywienia zbiorowego.

Wielu spośród mężów zaufania organizuje socjalistyczne współzawodnictwo, pomaga administracji w polepszeniu organizacji pracy, prowadzi pracę masowo-kulturalną wśród robotników i pracowników.

Jednak jak to stwierdza uchwała prezydium ORZZ, w wielu grupach związkowych przedsiębiorstw handlu żywienia zbiorowego praca jest postawiona na niskim poziomie. Szereg mężów zaufania nie prowadzi walki z niedociągnięciami w przedsiębiorstwach, godzi się z nierytmiczną dostawą towarów do magazynów, z faktami oszukiwania klientów przy rachunku, niedowrażania i niedomierzania sprzedawanych towarów.

Zarządy komitetów obwodowych

rejonowych i rad miejscowych Związków Zawodowych Pracowników Handlu Państwowego i Żywienia Zbiorowego nie prowadziły szkolenia mężów zaufania, delegatów ubezpieczeniowych, społecznych inspektorów ochrony pracy, organizatorów pracy kulturalno-oświatowej, nie zaznajamiały z praktyką pracy związkowej. Nie upowszechniano też najlepszych doświadczeń przodujących mężów zaufania. Nie omawiano działalności i spraw grup związkowych, nie zwoływano na narady mężów zaufania.

Prezydium Obwodowej Rady Związków Zawodowych podjęło uchwałę mającą na celu usunięcie błędów i niedociągnięć w pracy organizacji związkowych obwodu w zakresie kierowania pracą i wychowywania mężów zaufania.

»Sowietskije Profsojuzy«

Trzeci tegoroczny numer miesięcznika WCSPS otwiera wstępny artykuł redakcyjny — „O podniesieniu poziomu pracy związkowej na wsi”. Artykuł, nawiązując do uchwał wrześniowego Plenum KPZR i następnych postanowień partii i rządu oraz uchwały KC KPZR w sprawie zwiększenia produkcji ziarna i zagospodarowania nieużytków i ugorów, omawia zadania związków zawodowych w tym zakresie. Związek Zawodowy Robotników i Pracowników Gospodarki Rolnej liczy obecnie przeszło 5 milionów członków, posiada duże i liczne organizacje związkowe i poważną ilość aktywu związkowego. Uwzględniając obecną sytuację gospodarczą, aktywną pomoc innych związków sprawujących opiekę nad wsią, praca związkowa na terenie gospodarki rolnej powinna być podniesiona do poziomu zadań postawionych przez partię i rząd ZSRR. Artykuł omawia szczegółowo formy i zakres działalności związkowej w poszczególnych dziedzinach gospodarki rolnej — produkcji, działalności POM, „współzawodnictwa, troski o poziom kultury i sprawy bytowe pracowników na wsi. Szereg przykładów z życia oraz omówienie rezultatów inspekcji WCSPS na terenie Zw. Zaw. Rob. Gospodarki Rolnej nadają omawianemu artykulowi charakter pouczający i instruktywny.

Następny artykuł redakcyjny pt. „Kolektywność — niewzruszona zasada kierownictwa związkowego” porusza w związku z przebiegającymi w ZSRR przygotowaniem do XI Zjazdu Zw. Zawodowych tak ważną sprawę kolektywności. Zasada ta wynika z samej natury radzieckich związków zawodowych, jako najbardziej masowej społecznej organizacji klasy robotniczej, szkoły komunizmu dla milionowych mas pracujących. Cały sens pracy związkowej polega na zabezpieczeniu udziału liczego aktywu i całej masy członków związku w omawianiu i decydo-

waniu najważniejszych spraw życia związkowego — kolektywność w pracy to najwymowniejszy wyraz tej demokracji związkowej. Artykuł omawia szczegóły budowy i działalności organizacyjnej związków oraz wskazuje w jakim stopniu o rezultatach ich pracy decyduje zespołowość. Tezy te poparte są szeregiem przekonujących przykładów z działalności poszczególnych ogniw związkowych.

Dział „Z życia związkowego”: otwiera artykuł N. Lialina pt. „Czego uczą zebrania sprawozdawczo-wyborcze”. Autor — przewodniczący Jarosławskiej Obwodowej Rady Zw. Zaw. podsumowuje i ocenia pierwszy etap kampanii przedwyborczej do XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR na terenie obwodu. Lialin ocenia pozytywnie rezultaty i przebieg przeszło 1800 zebrań w zakładach organizacjach związkowych, które wykazały — zdaniem jego — wzrastającą aktywność członków związków zawodowych i przebiegały pod znakiem zdrowej i budującej krytyki i samokrytyki. Analiza krytycznych głosów w dyskusjach pozwala — jak to stwierdza autor — na wyciągnięcie konkretnych wniosków, jak i co należy poprawić w pracy związkowej. Lialin omawia zagadnienia i krytyczne uwagi poczynione na zebraniach w poszczególnych zakładach pracy, charakteryzując ich znaczenie i wartość.

„Kierować operatywnie, ze znajomością rzeczy” — to tytuł następnego artykułu w dziale, piera W. Cyganowa. Tezę przewodnią artykułu o konieczności dobrej znajomości zagadnień związkowych i operatywności w pracy autor przeprowadza na przykładzie działalności Zarządu Głównego Zw. Zaw. Rob. Budownictwa Komunalno - Mieszkaniowego. Wskazując na poważne zadania stojące przed organizacjami związkowymi robotników budowlanych w związku z uchwałą Plenum KC

KPZR o konieczności dostarczenia wsi większej ilości nowych domów mieszkalnych, Cyganow poddaje ostrej krytyce działalność władz naczelnych związku, które nie potrafiły stanąć na wysokości zadania i dopilnować wykonywania planów budownictwa wiejskiego. Plenum Zarządu Głównego mające omówić działalność Związku było źle przygotowane i wykazało duże braki w pracy organizacji. Władze związkowe nie potrafiły wykorzystać aktywu związkowego, więc z masami członkowskimi była bardzo słaba. Cyganow wskazuje na konieczność uzdrowienia pracy całego Związku.

O realizowaniu nakazów wrześniowego Plenum KC KPZR w sprawie polepszenia gospodarki rolnej mówi N. Licholeť w artykule pt. „W walce o podniesienie produkcji rolnej”. Autor, przewodniczący rady zakładowej POM w Kowiagowie, obw. charkowskiego, omawia szczegółowo zadania stojące w chwili obecnej przed ośrodkami maszynowymi. Organizację związkową prowadzi nadal wyteżoną pracę agitacyjną, zwołują ogólne narady robotników i pracowników, organizują akcje odczytowe w klubach i świetlicach. Licholeť zaznajamia czytelnika z różnorodnymi formami socjalistycznego współzawodnictwa, z organizacją pracy produkcyjnej. Liczne przykłady z życia POM-ów obwodu, rzeczowo analiza pracy i osiągnięć poszczególnych organizacji związkowych powoduje, że omawiany artykuł jest interesującym źródłem wiadomości i danych o osiągnięciach organizacji związkowych na terenie wsi.

„Naftowcy — gospodarce rolnej” piera D. Achundowa to jeszcze jeden artykuł o aktualnej tematyce rolnej. Autor, przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Robotników Przemysłu Naftowego, opowiada o pracach swego przemysłu i jego organizacji związkowych w zakresie okazania pomocy dla wsi. Zakłady budowy maszyn przemysłu naftowego mają przygotować dla Min. Gospodarki Rolnej 200 nowoczesnych

urządzeń wiertniczych, w ślad za Moskiewską Rafinerią Nafty ogrzewającą ciepłarnie swego podopiecznego PGR poszły inne tego rodzaju zakłady w całym Związku Radzieckim. Szefostwo licznych zakładów przemysłu naftowego nad gospodarstwami spółdzielczymi, PGR-ami i POM-ami to jedna z najbardziej cennych form współpracy robotników z chłopami — liczne studnie artezyjskie, w które zaopatrują naftowcy wieś, to symbol tej więzi.

O stanie pracy związkowej w Uzbekistanie mówi **F. Chitrow** inspektor WCSPS w artykule pt. „**Polepszać pracę organizacji związkowych w Uzbekistanie**”. Autor opisuje rozwój współzawodnictwa i dzielalność masowo-produkcyjną na terenie tej republiki ale jednocześnie wskazuje na duże braki tej pracy. Na szeregu przykładów, wnikliwie analizując sytuację Chitrow udziela cennych rad i wskazówek jak należy prostować popełniane przez organizacje związkowe Uzbekistanu błędy i niedociągnięcia.

Dział z „**Życia związkowego**” kończy artykuł „**Damy więcej drzewa gospodarce narodowej**” pióra **N. Solowieszkina**. Autor opisuje nowoczesną zmechanizowaną gospodarkę wyrębu lasów i obróbki drzewa i wskazuje na istniejące w niej wady oraz sposoby zapobiegania im.

W dziale „**Z poczty redakcyjnej**” znajdujemy szereg drobnych notatek o charakterze informacyjnym, poruszających najbardziej żywotne zagadnienia pracy związkowej w terenie. Mowa tu o współzawodnictwie w wiosennej akcji siewnej, o wymianie doświadczeń pracy kulturalno-oświatowej, znajdujemy ciekawy opis pracy w PGR itp.

Dział „**Międzynarodowy ruch robotniczy**” przynosi interesujący opis sytuacji japońskiej klasy robotniczej pióra metalowca tokijskiego — **Chani Wara** pt. „**Walka japońskich mas pracujących o swoje prawa, o niezawisłość kraju**”. Autor opisuje ciężką sytuację gospodarczą okupowanej przez monopole amerykańskie i rodzime Japonii, omawia walkę kla-

sy robotniczej o polepszenie sytuacji materialnej i swe prawa, podaje interesujące dane o pracy japońskich związków zawodowych dążących do umocnienia swej jedności organizacyjnej i ideowej.

Następny artykuł w tym dziale pt. „**Krzepnie jedność działania mas pracujących Australii**” — **E. Torntona** omawia sytuację mas pracujących Australii. Dane cyfrowe o rozwoju ruchu strajkowego i wnikliwa ocena życia gospodarczego tego bogatego ale podporządkowanego macherom z Wall-Street kraju dostarcza interesującemu się tymi zagadnieniami polskiemu aktywiście związkowemu wiele cennego materiału informacyjnego.

Dział zagraniczny kończy cięty i świetnie charakteryzujący sprzecznych działaczy amerykańskiego ruchu zawodowego pamflet pt. „**Dwa oblicza George'a Meany**”.

Omawiany przez nas numer kończy artykuł **J. Pietrowa** pt. „**Nowe życie mas pracujących Bułgarii**” oraz recenzje nowych książek, które ostatnio wyszły w ZSRR.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

Przegląd międzynarodowy

Rozwój sytuacji międzynarodowej cechuje wzrastająca aktywność sił pokoju, które coraz skuteczniej przeciwstawiają się podżegaczom wojennym i coraz częściej zmuszają ich do odwrotu. Najlepszym tego przykładem jest niepowodzenie planu stworzenia tzw. „armii europejskiej”. Zdecydowany opór mas ludowych, którym przewodzi klasa robotnicza, zmusił nawet wielu znanych ze swej reakcyjności polityków zachodnio-europejskich do wypowiedzenia się przeciwko planom poddania ich krajów pod komendę odrodzonego Wehrmachtu.

W tym konsolidowaniu opinii publicznej przeciwko polityce agresorów wielką rolę odgrywają postępowe związki zawodowe należące do SFZZ. Nieustępliwa walka o utrwalenie pokoju między narodami jedna im sympatię i zaufanie członków innych związków zawodowych i przysparza coraz więcej zwolenników idei jedności działania międzynarodowej klasy robotniczej.

● Z inicjatywy Światowej Federacji Związków Zawodowych odbędzie się w dniach od 20 do 22 czerwca br. w Berlinie ogólnoeuropejska konferencja związków zawodowych, zwołana w celu omówienia form i środków walki przeciwko tzw. „armii europejskiej”, a równocześnie walki o zrealizowanie paktu bezpieczeństwa zbiorowego. Zorganizowanie tej konferencji Biuro Wykonawcze SFZZ zleciło Wolnym Niemieckim Związkom Zawodowym. Udział w niej mają wziąć przedstawiciele organizacji zawodowych zarówno przynależnych do SFZZ, jak i podlegających innym centralom związkowym. W specjalnej odezwie, skierowanej do wszystkich organizacji związkowych i do wszystkich ludzi pracy w Europie — Światowa Federacja stwierdziła:

„Ogromny niepokój ogarnia narody Europy. Już dwukrotnie wojny światowe zalewały krwią i pustoszyły te-

rytorium Europy, powstrzymując na wiele lat wszelki postęp ekonomiczny i społeczny. Jeszcze nie zabiły się całkowicie rany zadane przez drugą wojnę światową, a już po raz trzeci na przestrzeni niespełna 50 lat bezpieczeństwo Europy jest zagrożone. Pod szyldem „europejskiej wspólnoty obronnej” reakcja międzynarodowa wskrzesza odwetowy militarizm w Niemczech zachodnich. W obliczu rosnącego niebezpieczeństwa masy pracujące Europy wyrażają wolę znalezienia dróg pokojowego uregulowania rozbieżności. W tym duchu wypowiadają się organizacje związkowe wszystkich kierunków w różnych krajach Europy, w tym również w Anglii, w Niemczech zachodnich i krajach skandynawskich”.

● Doroczna konferencja związków zawodowych górników Południowej Walii ostro zaatakowała politykę konserwatywnego rządu brytyjskie-

go. Wielu mówców zaprotestowało przeciwko próbom wskrzeszenia Wehrmachtu. W imieniu przeszło 100 000 górników Południowej Walii delegaci jednogłośnie uchwalili rezolucję wyrażającą stanowczy protest przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich.

● Na początku br. francuska Powszechna Konfederacja Pracy (CGT) wysłała do centrali zachodnio-niemieckich związków zawodowych (DGB) list z propozycją wspólnego rozpatrzenia aktualnych problemów, interesujących masy robotnicze Francji i Niemiec zachodnich. W szczególności CGT zaproponowała omówienie wspólnej akcji przeciwko remilitaryzacji Niemiec i stworzeniu tzw. „europejskiej wspólnoty obronnej”.

Przywódcy DGB propozycję tę odrzucili. Pomimo to CGT ponownie zaapelowała do kierownictwa DGB o nawiązanie bezpośrednich rozmów, a to w interesie mas robotniczych Francji i Niemiec. W swoim nowym liście CGT wskazała, że plan Marshalla i pakt atlantycki spowodowały intensywny wyścig zbrojeń, przestawienie produkcji przemysłowej na potrzeby wojenne, wzrost bezrobocia i stale pogłębiająca się nędzę mas pracujących. Ratyfikacja układów z Bonn i Paryża doprowadziłaby do dalszego jeszcze pogorszenia tego stanu rzeczy.

Ustępliwość wobec agresorów ośmiela ich tylko do wzmagania ataków na prawa demokratyczne i związkowe oraz na organizacje zawodowe robotników — w celu złamania

ich oporu przeciwko planom rozpętania nowej wojny.

„Gdybyśmy uzgodnili wspólne oświadczenie, w którym określilibyśmy nasze stanowisko wobec problemu zjednoczenia Niemiec i ratyfikacji układów z Bonn i Paryża — stwierdza pismo CGT — to rządy naszych krajów musiałyby się z naszą rezolucją liczyć. Wspólna akcja niemieckiej i francuskiej klasy robotniczej mogłaby dać pomyślne wyniki”.

W zakończeniu swego listu CGT oświadczyła:

„Skutki waszej odmowy spadną na robotników niemieckich i francuskich, odpowiedzialność — całkowicie na was”.

● W Blackpool obradowała konferencja zjednoczonego związku zawodowego robotników angielskiego przemysłu maszynowego. Związek ten liczy 900 000 członków. Konferencja ta uchwaliła rezolucję, w której wezwała Brytyjski Kongres Związków Zawodowych (TUC), aby wykorzystał swoje wpływy w celu zorganizowania narady między przedstawicielami Światowej Federacji Związków Zawodowych i Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych oraz — aby podjął próbę zapewnienia jedności światowego ruchu zawodowego. Rezolucja podkreśliła przy tym, że celem proponowanej narady powinno być osiągnięcie porozumienia w sprawie wspólnego programu żądań ekonomicznych.

● Na zjeździe japońskiej Federacji Związków Zawodowych Robotników Przemysłu Górniczego wywiązała się burzliwa dyskusja na temat udziału Federacji w międzynarodowym ruchu zawodowym. Federacja ta należy do Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych. Jest to sprzeczne z wolą olbrzymiej większości członków Federacji. Dali temu wyraz liczni delegaci, którzy na zjeździe domagali się zerwania stosunków z Międzynarodową Konfederacją i wstąpienia do Światowej Federacji Związków Zawodowych.

Za tym wnioskiem wypowiadało się tak wielu delegatów, że prawicowe kierownictwo Federacji w obawie o wyniki głosowania postanowiło nie dopuścić do powzięcia żadnej stanowczej decyzji. Przy pomocy różnych sztuczek przeforsowało ono rezolucję, która ostateczne rozstrzygnięcie tej sprawy postanowiła przekazać następnemu zjazdowi Federacji.

● W 1948 r. kierownictwo Centralnego Zjednoczenia Związków Zawodowych w Finlandii (SAK) usunęło z kierowniczych władz związkowych wszystkich działaczy demokratycznych. Wkrótce potem władze SAK usunęły z szeregów Zjednoczenia kilka związków zawodowych, które głosiły hasła postępu. Te przesładowania i szykany nie zdołały jednak złamać oporu fińskiej klasy robotniczej, która z niesłabnącem uporem walczy o lepsze warunki życia i o zrealizowanie jedności działania mas pracujących Finlandii.

W związkach zawodowych robotników budowlanych, murarzy, pracowników przemysłu spożywczego, skórzanego i obuwniczego, murków i dozorców domowych masy członkowskie powołały na kierownicze stanowiska zasłużonych działaczy demokratycznych. Demokratyczne kierownictwo mają oczywiście również związki zawodowe wykluczone z SAK, a mianowicie związki instalatorów urządzeń sanitarnych, transportowców i tkaczy.

Wszystkie te związki zawodowe walczą o przywrócenie i umocnienie jedności fińskiego ruchu zawodowego. Zwyczajnie akcje strajkowe, przeprowadzone ostatnio w zakładach przemysłu drzewnego i odzieżowego, wskazały robotnikom całej Finlandii, że kapitalistów można zmusić do ustępstw. Strajki te jeszcze bardziej skompromitowały reakcyjne kierownictwo SAK, które stało się po stronie przedsiębiorców i wypowiedziało się przeciwko żądaniom robotników.

Masy pracujące Finlandii coraz lepiej zdają sobie sprawę z tego, że

rozbiście ruchu zawodowego osłabia siłę klasy robotniczej i umacnia pozycję kapitalistów. Coraz też częściej robotnicy fińscy realizują jedność działania — wbrew reakcyjnemu przywódcom związkowym. Szczególny wyraz znalazło to w toku przygotowań do tegorocznego 1 Maja. Pomimo zakazów kierownictwa SAK — w wielu zakładach pracy utworzono komitety jedności. Przebieg manifestacji 1-majowej wykazał, że rozbiście ruchu związkowego ma już tylko charakter formalny.

● W dniu 28 kwietnia w całej Francji odbył się 24-godzinny strajk, ogłoszony na apel Powszechnej Konfederacji Pracy (CGT) i poparty przez chrześcijańskie związki zawodowe. Strajkujący domagali się uznania swoich żądań ekonomicznych, które sprowadzały się do określenia minimum płacy miesięcznej w wysokości 25 166 franków i do ogólnej podwyżki płac.

Mimo że kierowana przez prawicowych socjalistów Force Ouvrière i inne organizacje związkowe odmówiły poparcia strajku, wzięło w nim udział przeszło 2 miliony robotników. W przemyśle budowlanym strajkowało 80—100% robotników i urzędników. W strajku wzięło udział 80% pracowników gazowni i elektrowni oraz wielu metalowców, pocztowców i kolejarzy. Pracę porzuciła olbrzymia większość górników Zagłębia Loary i wschodniego zagłębia węglowego. Strajk objął także robotników Afryki Północnej. W Algierze zastrajkowało przeszło 100 000 osób.

Force Ouvrière początkowo popierała żądania w sprawie minimum zarobków, później jednak wycofała się z tego stanowiska, posługując się przy tym argumentem, że akcja CGT zwrócona jest przeciwko „europejskiej wspólnotce obronnej”. Pomimo to lokalne organizacje Force Ouvrière weszły do powszechnie organizowanych komitetów jedności.

St. Wr.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Przegląd ustawodawstwa

Dziennik Ustaw PRL

1) Dekret z dnia 18 marca 1954 r. o zmianie właściwości w zakresie weryfikacji praw emerytalnych (Dz. U. PRL Nr 12 poz. 41). Dekret ustala, że weryfikacja praw emerytalnych osób którym zaopatrzenie wymierza się na podstawie przepisów, o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy państwowych i zawodowych wojskowych — przeprowadzają rady narodowe.

2) Dekret z dnia 21 kwietnia 1954 r. o niektórych prawach i obo-

wiązkach pracowników kolejowych (Dz. U. PRL Nr 16, poz. 59). Dekret określa prawa pracowników kolejowych a między innymi wprowadza prawo do dodatku za wysługę lat; obowiązki pracowników kolejowych; tryb ich wyróżniania oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej.

3) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych, oraz trybu

postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. PRL Nr 18, poz. 68). Rozporządzenie, między innymi powierza zw. zawodowym nadzór nad działalnością komisji rozjemczych.

4) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie wyłączenia niektórych kategorii przedsiębiorstw społecznych spod działania przepisów dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych oraz rozciągnięcia przepisów dekretu na państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe (Dz. U. PRL Nr 18, poz. 69). Rozporządzenie wyłącza spod działania w/w dekretu niektóre

przedsiębiorstwa państwowe oraz przedsiębiorstwa prowadzone przez spółdzielnie pracy.

Monitor Polski

1) Uchwała Nr 89 Prezydium Rządu z dnia 23 lutego 1954 r. w sprawie odszkodowania za używanie własnych rowerów w służbie przez pracowników państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta Telegraf i Telefon”. (Mon. Polski Nr A-23 poz. 375). Uchwała ustala miesięczne stawki odszkodowania za używanie roweru, uzależnione od wielkości dziennego przebiegu.

2) Zarządzenie Nr 47 Prezesa Rady Ministrów i Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 10 marca 1954 r. w sprawie kierowania do pracy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych kończących naukę w 1954 r. (Mon. Polski Nr A 26, poz. 409). Zarządzenie nakłada na wojewódzkie rady narodowe obowiązek sporządzenia planu zatrudnienia absolwentów w/w szkół, w oparciu o plany zapotrzebowania absolwentów zgłoszone przez zakłady pracy. Zarządzenie ustala tryb przyjmowania absolwentów do zakładów pracy, ustalenia ich wynagrodzenia itp. Zarządzenie zaleca aby rady zakładowe otoczyły absolwentów szczególną opieką.

3) Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 lutego 1954 r. w sprawie dodatków specjalnych do zaopatrzenia pieniężnego z ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim. (Mon. Polski Nr A-27, poz. 430). Instrukcja precyzuje pojęcie dochodu o którym mowa w ustawie o zaopatrzeniu inwalidzkim; wskazuje na różne formy pomocy jakiej należy udzielić inwalidom (wdowom) o-

raz określa tryb przyznawania dodatku specjalnego. Ostateczne decyzje w sprawach o dodatkowe zaopatrzenie inwalidów należą do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

4) Pismo okólne Nr 58 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 marca 1954 r. w sprawie wykazów zwolnień do lekarzy w godzinach pracy. (Mon. Polski Nr A-29, poz. 438) ustala obowiązek prowadzenia miesięcznych wykazów zwolnień pracowników do lekarzy w godzinach urzędowych. W przypadku wzrostu liczby zwolnień do lekarzy zakład pracy jest zobowiązany zawiadomić o tym wydział zdrowia prezydium właściwej rady narodowej.

5) Zarządzenie Nr 66 Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 marca 1954 r. w sprawie urlopów pracowniczych na dokończenie nauk. (Mon. Polski Nr A-31, poz. 455) ustala jednolite zasady udzielania płatnych urlopów na dokończenie nauk dla pracowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw i zakładów gospodarki społecznej.

6) Uchwała Nr 132 Prezydium Rządu z dnia 27 marca 1954 r. w sprawie świadczeń emerytalnych dla robotników zatrudnionych w zespołach formujących szkło (Mon. Polski Nr A-32, poz. 468) uchwała przyznaje prawo do renty w wysokości 60% przeciętnego zarobku robotnikom zatrudnionym w zespołach formujących szkło, którzy utracili całkowitą zdolność do każdej pracy, a także 45% przeciętnego zarobku tym hutnikom, którzy utracili całkowitą zdolność do wykonywania dotychczasowego zawodu z powodu choroby zawodowej lub wypadku. Powyższa renta zastępuje wszystkie inne świadczenia rentowe z tytułu ubezpieczenia społecznego.

7) Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z dnia 5 kwietnia 1954 r. zmieniająca postanowienia instrukcji Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Ministra Finansów z dnia 18 października 1952 r. w sprawie obliczania i opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz wypłacanie zasiłków pieniężnych przez ubezpieczone zakłady pracy których fundusz płac kontrolowany jest przez bank. (Mon. Polski Nr A-33, poz. 487). Zarządzenie ustala obowiązek nadsyłania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w terminie do 10 każdego miesiąca rozliczeń z środków pieniężnych na wypłatę zasiłków oraz obowiązek przelewania do banku na rachunek ZUS pobranych a nie wypłaconych kwot zasiłków.

8) Zarządzenie Nr 79 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 1954 r. w sprawie praktyk wakacyjnych i dyplomowych studentów szkół wyższych podległych Ministrowi Wyświadczenia Wyższego (Mon. Polski Nr A-34, poz. 488) zarządzenie ustala zasady odbywania praktyk oraz wysokość wynagrodzenia za te praktyki.

9) Uchwała Nr 178 Prezydium Rządu z dnia 10 kwietnia 1954 r. o zmianie uchwały z dnia 10 stycznia 1953 r. w sprawie zasad bankowej kontroli płac w państwowych i spółdzielczych przedsiębiorstwach przemysłowych i usługowych na rozrachunku gospodarczym (Mon. Polski Nr A-36, poz. 499). Uchwała daje możliwość Ministrowi Gospodarki Komunalnej przekazania niektórych swoich uprawnień w zakresie bankowej kontroli płac na przewodniczących wojewódzkich rad narodowych.

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Choroba w okresie wypowiedzenia
Zgodnie z obowiązującymi przepisami niedopuszczalne jest dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy w okresie choroby.

W związku z tą zasadą nasunęły się wątpliwości, czy skuteczne jest wypowiedzenie, jeśli wypowiedziano umowę pracownikowi, który w międzyczasie przed rozpoczęciem biegu okresu wypowiedzenia zachorował (np. pracownikowi umysłowemu wypowiedziano w pierwszych dniach miesiąca kalendarzowego, skutkiem czego okres wypowiedzenia zaczyna biec dopiero od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dokonano wypowiedzenia).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w przypadku, gdy pracownik zachorował po doręczeniu mu wypowiedzenia stosunku pracy, okoliczność ta nie ma wpływu na rozpoczęcie biegu okresu wypowiedzenia, który rozpoczyna biec zgodnie z przepisami (w przedstawionym przykładzie okres

wypowiedzenia zaczyna biec z dniem pierwszym miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu w którym dokonano wypowiedzenia).

Zasada powyższa odnosi się zarówno do pracowników fizycznych jak i umysłowych.

Wypłata odprawy pośmiertnej,

Zgodnie z przepisami art. 42 rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323) i art. 42 rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324), rodzinie zmarłego pracownika (utrzymywanej przez niego i mającej prawo do utrzymywania na podstawie prawa rodzinnego) należy się odprawa pośmiertna w następującej wysokości:

A. Rodzinie pracownika umysłowego — trzymiesięczne wynagrodzenie w razie przepracowania przez zmarłego 10 lat pracy w zakładzie,

a sześciomiesięczne wynagrodzenie w razie przepracowania 20 lat,

B. Rodzinie pracownika fizycznego — dwutygodniowe wynagrodzenie w razie przepracowania przez zmarłego 10 lat pracy w zakładzie, a czterotygodniowe wynagrodzenie w razie przepracowania 20 lat.

W związku z powyższymi przepisami powstały następujące kwestie:

1. czy zmiana w osobie właściciela zakładu pracy przerywa ciągłość pracy w zakresie uprawnień do odprawy pośmiertnej (w konkretnym przypadku chodziło o przekazanie spółdzielczego zakładu pracy przedsiębiorstwu państwowemu),

2. czy rodzinie zmarłego pracownika, który wykonywał czynności umysłowe, ale był zatrudniony na etacie pracownika fizycznego, należy się odprawa w wysokości należnej rodzinom pracowników umysłowych czy też fizycznych.

W sprawach tych Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło co następuje:

1. o nabyciu prawa do odprawy pośmiertnej decyduje długość stażu

pracy w danym zakładzie pracy, a nie u danego pracodawcy, wobec czego zmiana właściciela zakładu pracy nie przerywa ciągłości pracy w zakresie uprawnień do odprawy pośmiertnej.

2. o zaliczeniu pracownika do kategorii umysłowych czy też fizycznych nie decyduje samo przez się zatrudnianie na takim czy innym etacie, lecz jedynie rodzaj wykonywanych czynności. Jeśli więc pracownik wykonuje pracę umysłową, to pomimo pozostawania na etacie fizycznym, jest on pracownikiem umysłowym i posiada wszelkie uprawnienia z tym związane.

Odnosi się to także i do odprawy pośmiertnej, skutkiem czego rodzinie zmarłego pracownika umysłowego zatrudnionego na etacie fizycznym należy się odprawa na warunkach i w wysokości przewidzianej dla pracowników umysłowych.

Potrącanie z wynagrodzenia pracownikowi ukaranemu na podstawie przepisów o socjalistycznej dyscyplinie pracy.

Przepisy ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy przewidują, iż w razie nieusprawiedliwionej nieobecności po raz czwarty w danym roku kalendarzowym, wzgl. czterech dni pod rząd, pracownik podlega ukaraniu przez sąd potrąceniem części wynagrodzenia (10—25%) przez okres trzech miesięcy.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy pracownikowi opłacanemu miesięcznie, niezależnie od powyższej kary należy potrącić za nieusprawiedliwioną nieobecność.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że niezależnie od ukarania pracownika potrąceniem części zarobku pracownik traci prawo do wynagrodzenia za dni nieusprawiedliwionej nieobecności. Zasada ta dotyczy zarówno pracowników płatnych dniówkowo (godzinowo, akordowo) jak też ryczałtowo płatnych.

Należy bowiem mieć na względzie, że stosunek pracy zobowiązuje zakład pracy do wypłacania wynagrodzenia za okres przepracowany. Wyjątki od tej zasady, tj. przypadki gdy pracownikowi należy się wynagrodzenie pomimo, iż nie pracuje, są określone w obowiązkowych przepisach (np. wynagrodzenie z powodu nieobecności w pracy ze względu na odbywanie służby wojskowej).

Przepisy nie przewidują możliwości wypłacania wynagrodzenia za okres nieusprawiedliwionej nieobecności; praktyka wypłacania wynagrodzenia za ten czas nie dałaby się pogodzić z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym.

Pracownik, którego nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona, skutkiem czego uległ on ukaraniu karą porządkową lub sądową, nie ma prawa do wynagrodzenia za nieusprawiedliwioną nieobecność (np. pracownik który opuścił trzy dni nie

otrzyma wynagrodzenia za te dni, a ponadto potrąci mu się z zarobku należnego za dni przepracowane wynagrodzenie za 6 dni — 3-dniowa nieusprawiedliwiona nieobecność skutkuje więc uszczuplenie należnego miesięcznego zarobku o 9-dniowy zarobek).

Egzekucja wyroków sądowych

Zgodnie z obowiązującymi przepisami o egzekucji — z wynagrodzenia za pracę należności zasądzonych przez sąd, wynagrodzenie nie przekraczające 1200 zł miesięcznie podlega egzekucji w 1/5 części, przy czym 500 zł zawsze jest wolne od egzekucji.

Jeżeli wyrokiem sądowym zostały zasądzone alimenty, wówczas potrąceniu podlega także druga 1/5, przy czym pracownikowi nie musi pozostać 500 zł.

Np. jeżeli pracownik zarabia 1000 złotych miesięcznie, wówczas na długi zwykle potrąca się 1/5, tj. 200 zł, a na alimenty 2/5, tj. 400 zł.

W przypadku gdy wynagrodzenie jest wyższe niż 1200 zł, wówczas na poczet długów zwykłych egzekwuje się 1/5 kwoty 1200 zł oraz połowę nadwyżki ponad 1200 zł, a na poczet alimentów 2/5 kwoty 1200 zł oraz całą nadwyżkę ponad 1200 zł. Oczywiście nie oznacza to bynajmniej, że powyższe kwoty będą potrącone w całości. Potrącenie w tych granicach nastąpi tylko o tyle, o ile to jest konieczne na pokrycie zasądzonych należności.

Z powyższego wynika, że za podstawę do określenia dopuszczalnej wysokości potrąceń przyjmuje się wynagrodzenie miesięczne.

W praktyce nasunęły się wątpliwości jak należy prowadzić egzekucję z wynagrodzenia jeśli pracownik otrzymuje wynagrodzenie w dwóch ratach, z których jedna stanowi zaliczkę, a druga wyrównanie. Zachodzi bowiem pytanie, czy należy prowadzić egzekucję z obydwu rat, czy też jedynie z wyrównania. Poza tym również zachodzą wątpliwości jak należy prowadzić egzekucję w przypadku gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie za okresy krótsze aniżeli miesiąc (np. tygodniowo).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że jeśli pracownik otrzymuje wynagrodzenie w dwóch ratach (zaliczka i wyrównanie) to egzekucję zasądzonych należności należy prowadzić z obydwu rat.

W przypadku tym należy zaliczkę potraktować jako wynagrodzenie miesięczne i odpowiednio dokonać potrąceń. Następnie przy wypłacie wyrównania należy ustalić ostateczną wysokość zarobku za miesiąc (zaliczka oraz wyrównanie) i obliczyć należność do ostatecznego potrącenia, uwzględniając kwotę potrąconą z zaliczki.

Np. pracownik spona za meble raty wynoszące po 300 zł miesięcznie, a wynagrodzenie otrzymał: 600 zł w formie zaliczki, a 700 zł

jako wyrównanie. Wówczas z zaliczki potrąci się 120 zł (tj. 1/5), a z wyrównania 180 zł (pomimo, iż 1/5 wyrównania wynosiłaby tylko 140 zł).

W praktyce możliwe są przypadki, iż zajęcie zarobków nastąpi w czasie po dokonaniu wypłaty zaliczki a przed wypłaceniem wyrównania. W przypadku tym przy ustalaniu wysokości potrącenia bierze się pod uwagę całość zarobku za dany miesiąc, a należną kwotę potrąca się z wyrównania.

W analogicznym przypadku jak wyżej z wyrównania wolno potrącić jedynie 290 zł, gdy łączny zarobek miesięczny wynosi 1300 zł (od 1200 zł potrąca się 1/5, tj. 240 zł oraz połowę nadwyżki czyli 50 zł) pomimo, iż wyrok sądu 300 zł. Jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie w terminach krótszych niż miesiąc, to potrącenie dokonuje się z każdej wypłaty z tym jednak, że za podstawę obliczenia wysokości potrącenia przyjmuje się przypuszczalne wynagrodzenie miesięczne, obliczone w/g pobieranego wynagrodzenia za okres krótszy.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pracowników wynagradzanych w/g systemu prowizyjnego.

W niektórych zakładach pracy handlu uspołecznionego stosuje się prowizyjny system płac.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy pracownikom wynagradzanym w tym systemie należy się dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, skoro dłuższy czas pracy powoduje zwiększenie się obrotu, a co za tym idzie powiększenie wynagrodzenia prowizyjnego.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że bez względu na to jaki system wynagradzania jest przyjęty, należy się pracownikowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (chyba, że chodzi o pracowników pobierających dodatkowe funkcyjne wzgl. o nienormowanym czasie pracy).

Zasada ta odnosi się także do pracowników wynagradzanych w/g prowizyjnego systemu płac. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oblicza się od stawki godzinowej, a nie zaś od uzyskanego wynagrodzenia w ramach normalnego czasu pracy. Zaznaczyć przy tym należy, że zasada powyższa jest jasno postawiona w niektórych zarządzeniach normujących płace (np. zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 197 z dnia 21 lipca 1953 r. w sprawie wynagradzania pracowników Oddziałów Zaopatrzenia Robotniczego — opublikowane w Biuletynie PKPG Nr 25/53 r., poz. 107. Zarządzenie to m. in. odnosi się do pracowników sklepów OZR).

Prawo do urlopu po półrocznej pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownik umysłowy zatrudniony w zakładzie pracy, w którym

stosuje się ustawę z 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 47/49 r., poz. 365 i z 1950 r. Nr 13, poz. 123) ma prawo do urlopu miesięcznego po rocznej pracy, z tym, że po półrocznej pracy służy mu prawo do 14-dniowego urlopu, który stanowi zaliczkę na poczet urlopu miesięcznego, gdyż skorzystanie z urlopu po półrocznej pracy powiększa, iż pracownik po roku pracy otrzymuje urlop 16-dniowy.

W tym stanie rzeczy nasunęły się wątpliwości, czy należy udzielić 14-dniowego urlopu pracownikowi umysłowemu, który przepracował w zakładzie pracy siedem miesięcy, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przed upływem rocznego okresu zatrudnienia za wypowiedzeniem dokonany przez zakład pracy. W sprawie powyższej Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że w przedstawionym przypadku należy pracownikowi udzielić 14-dniowego urlopu w okresie wypowiedzenia.

Prawo do urlopu w razie jednoczesnego zatrudnienia pracownika w dwóch zakładach pracy.

Wątpliwości w powyższej sprawie nasunęły się w związku z przepisem przewidującym, iż pracownik traci prawo do wynagrodzenia za urlop, jeśli w czasie urlopu podejmie inną pracę zarobkową.

Wobec tego, iż nie zawsze jest możliwe, iż pracownik korzysta z urlopu jednocześnie w obydwu zakładach pracy, zachodzi pytanie czy powyższy przepis znajduje w tym przypadku zastosowanie.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że w przypadku tym pracownik nie traci prawa do wynagrodzenia za urlop, gdyż prawo do urlopu przysługujące z tytułu pracy w każdym zakładzie jest prawem wynikającym z pozostawania w stosunku pracy.

Powołany na wstępie niniejszego wyjaśnienia przepis ma na celu zapobieganie takiej sytuacji, że pracownik na czas urlopu podejmuje inną pracę, wskutek czego faktycznie nie korzysta z urlopu. Przepis ten nie dotyczy natomiast sytuacji, gdy pracownik jest jednocześnie zatrudniony w dwóch zakładach pracy.

Oczywiście, że względu na konieczność zapewnienia pracownikowi rzeczywistego wypoczynku urlopy w obydwu zakładach pracy powinny być udzielane jednocześnie.

Choroba w czasie urlopu.

Zgodnie z przepisami § 13 rozporządzenia z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54), niewykorzystaną przez pracownika część urlopu na skutek choroby powstałej podczas urlopu należy przesunąć na czas późniejszy, jeżeli

choroba spowodowała niezdolność do pracy i trwała nieprzerwanie nie mniej niż trzy dni.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy także nawrót choroby wzgl. pogorszenie stanu dotychczasowej choroby upoważnia pracownika do żądania przesunięcia części urlopu na czas późniejszy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że każde zachorowanie pracownika, bez względu na to czy chodzi o nową chorobę, czy też jej nawrót jest podstawą do żądania przesunięcia niewykorzystanej części urlopu na czas późniejszy, o ile choroba trwa co najmniej trzy dni i powoduje niezdolność do pracy.

Fakt choroby powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim wydanym przez społeczny zakład służby zdrowia.

Urlopy w budownictwie.

Stosownie do przepisów układu zbiorowego pracy obowiązującego w budownictwie, pracownicy, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu otrzymują w razie zwolnienia z pracy ekwiwalent pieniężny za urlop w wysokości jednodniowego zarobku za każdy przepracowany miesiąc.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasada powyższa znajduje zastosowanie do pracowników umysłowych, którzy zostali zwolnieni z pracy przed upływem sześciu miesięcy (a co za tym idzie nie nabyli prawa do 14-dniowego urlopu należnego po półrocznej pracy).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że ustalona w układzie zbiorowym pracy zasada powyższa nie stosuje się do pracowników umysłowych.

Przydzielanie mleka dla pracowników zatrudnionych przy pracach szkodliwych w urzędach państwowych.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 325) zakład pracy obowiązany jest stosować wszelkie środki zapobiegające szkodliwemu wpływowi warunków pracy na zdrowie pracownika.

Za jeden ze środków takich uznaje się spożywanie mleka przez pracowników narażonych na zatrucia przemysłowe. Obowiązek przydzielania mleka w przypadkach powyższych zawarty jest również w układach zbiorowych pracy, które bądź określają stanowiska na których należy przydzielać mleko, bądź też stwierdzają, że rodzaje prac szkodliwych oraz ilość mleka określa państwowa inspekcja pracy.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy obowiązek wydawania mleka pracownikom zatrudnionym przy pracach szkodliwych odnosi się także do urzędów państwowych,

gdyż zarówno przepisy powołanego rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy jak i też układy zbiorowe pracy nie znajdują zastosowania w urzędach państwowych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że jakkolwiek brak jest formanej podstawy do wydawania mleka pracownikom urzędów państwowych, to jednakże względy na ochronę zdrowia pracownika przemawiają za tym, aby pracownikom narażonym na zatrucia przydzielać mleko w charakterze środka profilaktycznego, zapobiegającego zatruciom.

Decyzje o przydzielaniu mleka należy wydawać po zasięgnięciu opinii lekarza zakładowego lub ośrodka badawczo-leczniczego chorób zawodowych. Mi.

Wyjaśnienia w sprawie urlopów

W związku z licznymi wątpliwościami, nasuwającymi się przy udzielaniu pracownikom urlopów wypoczynkowych i okolicznościowych, podajemy poniższe wyjaśnienia, które zawierają odpowiedzi na najczęściej kierowane do nas zapytania:

1. W jakim wymiarze przysługują urlopy wypoczynkowe pracownikom fizycznym, zatrudnionym w urzędach i instytucjach państwowych?

Odpowiedź: Wszystkim pracownikom fizycznym (woźnym, kierowcom, gońcom, sprzątaczkom, rzemieślnikom, robotnikom itp.), zatrudnionym w urzędach i w instytucjach państwowych, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze i na zasadach, określonych w art. 8 obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 1949 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. Nr 11, poz. 72). Wymiar tego urlopu jest następujący: a) dla pracowników zatrudnionych w służbie państwowej od 1 do 10 lat — 2 tygodnie, b) dla pracowników zatrudnionych w służbie państwowej od 10 do 20 lat — 3 tygodnie, c) dla pracowników zatrudnionych w służbie państwowej ponad 20 lat — 4 tygodnie. Do powyższych norm urlopowych wlicza się także dni ustawowo wolne od pracy.

2. Czy pracownik może uzyskać, w jaki sposób i na jakich warunkach urlop dla celów sportowych?

Odpowiedź: Jeżeli zachodzi konieczność urlopowania pracownika dla umożliwienia mu udziału w obowiązkowych lub szkoleniowych, w kursach, imprezach sportowych, dla wyjazdu zagranicę itp., organizacja sportowa, której pracownik jest członkiem, może wystąpić do Głównego Komitetu Kultury Fizycznej o spowodowanie udzielenia pracownikowi odpowiedniego urlopu. GKKF występuje do właściwych władz przełożonych pracownika z odpowiednio uмотywowanym

wnioskiem. Władze te, jeżeli dobro służy nie stoi temu na przeszkodzie, powinny udzielić pracownikowi stosownego urlopu, bez zaliczenia na poczet urlopu wypoczynkowego. Urlop dla celów sportowych jest bezpłatny. Utracone zarobki zwraca pracownikowi zrzeszająca go organizacja sportowa.

3. Czy i w jakim wymiarze przysługuje pracownikowi **urlop okolicznościowy w związku z powołaniem go do czynnej służby wojskowej?**

Odpowiedź: W przypadku powołania do czynnej (zasadniczej) służby wojskowej może być pracownikowi udzielony na jego żądanie, w zależności od potrzeby, 1—3 dniowy bezpłatny urlop okolicznościowy, przed terminem zgłoszenia się do właściwej jednostki wojskowej. W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych konkretnymi warunkami danego pracownika, kierownik zakładu pracy może mu udzielić bezpłatnego urlopu okolicznościowego w granicach do 7 dni.

4. Czy pracownicy **uprawiający łowiectwo mogą część przysługującego im urlopu wypoczynkowego wykorzystywać w dowolnych okresach?**

Odpowiedź: Zgodnie z wyjaśnieniem Urzędu Rady Ministrów, urzędy i instytucje państwowe zatrudniające pracowników — członków Polskiego Związku Łowieckiego, posiadających uprawnienia łowieckie, mogą zezwalać — o ile nie koliduje to z dobrem służby — na wykorzystanie przez wymienionych pracowników, na ich życzenie, połowy przysługującego im urlopu wypoczynkowego w dowolnych terminach, stosownie do potrzeb łowiectwa i obowiązujących terminów polowań. Udzielanie urlopów w taki sposób jest uzasadnione potrzebą wykonania planu odstrzału zwierzyny łownej, co ma wielkie znaczenie gospodarcze.

5. Czy **pracownikowi, który zgłosił wystąpienie ze służby państwowej, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego?**

Odpowiedź: Pracownikowi, który zgłosił wystąpienie ze służby, nie może być udzielony urlop wypoczynkowy, ponieważ w myśl art. 61 (ustęp pierwszy) ustawy o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72) przez dobrowolne wystąpienie ze służby pracownik państwowy traci wszelkie prawa, wynikające ze stosunku służbowego, a zatem i prawo do urlopu. Pracownikowi kontraktowemu nie przysługuje urlop wypoczynkowy w podobnej sytuacji, tj. w przypadku gdy sam wypowiedział umowę o pracę — z uwagi na to, że pracownicy kontraktowi zostali zrównani z pracownikami mianowanymi w zakresie

korzystania z wszelkich świadczeń (art. 9 dekretu z dnia 14 maja 1946 r. — Dz. U. Nr 22, poz. 139 z późniejszymi zmianami), a wynagrodzenia (tak samo i inne świadczenia) pracowników zatrudnionych w urzędach, instytucjach i zakładach państwowych na podstawie umów o pracę nie mogą być wyższe od uposażeń pracowników państwowych, podlegających ustawie o państwowej służbie cywilnej (art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych Dz. U. Nr 7, poz. 39).

6. Czy **pracownikowi kontraktowemu, zatrudnionemu w urzędzie lub w instytucji państwowej, zalicza się do okresu służby wymaganego do nabycia uprawnień urlopowych również pracę wykonywaną w innych urzędach lub instytucjach państwowych?**

Odpowiedź: Pracownikowi kontraktowemu urzędu państwowego zalicza się do rocznego okresu służby wymaganego do nabycia uprawnień urlopowych również bezpośrednio poprzedzającą pracę w innych urzędach i instytucjach państwowych. Powyższe wynika z łącznej interpretacji przepisu art. 36 i 14 ustawy z dnia 17 lutego 1922 roku o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. RP z 1949 r. Nr 11, poz. 72) oraz art. 9 dekretu z dnia 14 maja 1946 roku o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. RP z 1946 r. Nr 22, poz. 139 i z 1950 r. Nr 44, poz. 403). Zaliczenie czasu poprzedniej służby następuje również w przypadku rozwiązania umowy o pracę w poprzednim urzędzie, na skutek wypowiedzenia przez pracownika. Pracownikowi zatem może być zaliczony czas pracy w poprzednim miejscu pracy, jeżeli tylko poprzednia praca stanowiła „państwową służbę kontraktową” w rozumieniu art. 14 ustawy o państwowej służbie cywilnej. Przy zaliczeniu poprzedniej pracy udzielenie urlopu może nastąpić po upływie łącznie jednego roku pracy w Ministerstwie i w poprzedniej instytucji — jeżeli chodzi o pierwszy urlop zainteresowanego pracownika w służbie państwowej, bądź też — począwszy od pierwszego dnia danego roku kalendarzowego, o ile pracownik już poprzednio korzystał z urlopu w służbie państwowej.

L. D.

Przerwy w pracy na karmienie niemowląt.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownicy karmiącej dziecko piersią przysługują dwie półgodzinne przerwy wliczane do czasu pracy, przeznaczone na karmienie niemowlęcia.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy w przypadku, gdy pracownica mieszka w znacznej odległości od zakładu pracy możliwe jest

łączenie obydwu przerw półgodziny w jedną — godziną — także w formie późniejszego przychodzenia do pracy wzgl. wcześniejszego wychodzenia z pracy).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dopuszczalne jest łączenie dwóch półgodziny przerw w jedną godziną nawet poprzez wyrażenie zgody na późniejsze o godzinę przychodzenie do pracy, wzgl. wcześniejsze kończenie pracy.

Przepisy ustawy o ochronie pracy kobiet nie normują również kwestii, czy w przypadku, gdy czas pracy wynosi w sobotę 6 godzin na dobę, należą się w tym dniu także dwie przerwy.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej opierając się w drodze analogii na przepisach ustawy z dnia 4 kwietnia 1950 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół zawodowych i zakładów naukowych podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego (Dz. U. Nr 17, poz. 140) wyjaśniło, że w razie zatrudnienia pracownicy przez 6 godzin na dobę przysługują tylko jedna półgodzinna przerwa. Dwie półgodzinne przerwy przysługują w razie zatrudnienia po 8 wzgl. 7 godzin na dobę.

Wypowiedzenie umowy o pracę w okresie próbnym.

Wobec ustalenia w przepisach o ochronie pracy kobiet, że umowa o pracę z pracownicą ciężarną, która przepracowała w zakładzie pracy co najmniej trzy miesiące, powstała wątpliwość czy dopuszczalnym jest rozwiązanie umowy o pracę z kobietą ciężarną z upływem okresu próbnego bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że taka decyzja pozostaje w zgodzie z obowiązującymi przepisami.

W przypadku tym występują dwie kwestie:

a) dopuszczalność rozwiązania umowy zawartej z pracownikiem umysłowym na okres próbny z upływem tego okresu,

b) dopuszczalność zwolnienia pracownicy przed upływem trzech miesięcy pracy.

Kwestię wymienioną w punkcie b) przesądza przepis ustawowy ustalający zakaz zwolnienia jedynie w przypadku, gdy pracownica przepracowała co najmniej trzy miesiące, wobec czego zwolnienie przed upływem trzechmiesięcznego okresu lub z jego upływem jest dopuszczalne i to bez względu na stopień zaawansowania ciąży.

W kwestii określonej w punkcie a) Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej jako też Sąd Najwyższy zajmują stanowisko, że rozwiązanie z upływem okresu próbnego nie wymaga stosowania okresu wypowiedzenia (chyba, że postanowienia indywidualnej umowy o pracę przewi-

dywały obowiązek stosowania wypowiedzenia także w przypadku, gdy umowa przewidywała taki obowiązek).

Zwolnienie pracownicy ciężarnej w przypadku likwidacji zakładu pracy

Przepisy o ochronie pracy kobiet przewidują możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownicą ciężarną w przypadku likwidacji zakładu pracy.

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem czy i jakie wynagrodzenie przysługuje takiej pracownicy w razie porodu.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że jeżeli poród nastąpił w okresie czterech miesięcy od dnia likwidacji zakładu pracy, to b. pracownica jeśli nie pracuje (zarówno fizyczna, jak i umysłowa), otrzymuje zasiłek z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, tak jakby była zatrudniona w dniu porodu.

Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji zakładu pracy nastąpiło w czasie urlopu macierzyńskiego, to pracownica fizyczna otrzymuje zasiłek połogowy z ZUS, a pracownica umysłowa otrzymuje zasiłek z ZUS za pozostały okres urlopu macierzyńskiego, za który nie otrzymała wynagrodzenia z zakładu pracy.

Ponadto jeśli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bez zachowania okresu wypowiedzenia, należy się zwolnionej pracownicy wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Wynagrodzenie kobiety ciężarnej

Zgodnie z zasadami obowiązującymi w zakresie ochrony pracy ko-

biet, pracownicy ciężarnej nie wolno obniżyć wynagrodzenia.

W związku z tym przepisem, jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy zasada ta obowiązuje także w przypadku, gdy wynagrodzenie pracownicy składało się z wynagrodzenia stałego oraz premii zależnej od wykonania normy, a premia uległa zmniejszeniu na skutek zmniejszenia wydajności pracy, przy czym nie zachodziła potrzeba przesunięcia pracownicy do innej pracy ze względu na stan zdrowia.

W poruszanej kwestii Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że obniżenie premii w tym przypadku nie może być traktowane, jako zmiana wysokości wynagrodzenia, skoro pracownica pracowała mniej wydajnie, a stan jej zdrowia nie uzasadniał przesunięcia jej do innej dogodniejszej pracy.

Przepisy ustawy z dnia 28 kwietnia 1948 r. (Dz. U. Nr 27, poz. 182), przewidują, że poczynając od szóstego miesiąca ciąży pracownica powinna być przesunięta do pracy dogodniejszej (na podstawie orzeczenia lekarskiego), przy czym, jeżeli wynagrodzenie przywiązane do nowego stanowiska jest niższe od dotychczas pobieranego, pracownica ta zachowuje prawo do wynagrodzenia w niezmienionej wysokości.

W praktyce zachodzą przypadki, że ze względu na stan zdrowia pracownicy zachodzi konieczność przeniesienia jej do dogodniejszej pracy jeszcze przed szóstym miesiącem ciąży. W związku z tym zachodzi pytanie, czy pracownica przesunięta do innej pracy przed szóstym miesiącem ciąży może domagać się wypła-

cenia niezmienionego wynagrodzenia.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że obowiązek wypłacania wynagrodzenia w niezmienionej wysokości istnieje poczynając od szóstego miesiąca ciąży.

W tym stanie rzeczy pracownica przeniesiona do innej pracy przed szóstym miesiącem ciąży będzie otrzymywała wynagrodzenie stosownie do wykonywanej pracy, a poczynając od szóstego miesiąca ciąży należy się jej takie wynagrodzenie, jakie otrzymywała przed przesunięciem.

Przydzielanie mleka pracownikom zatrudnionym przy pracach szkodliwych.

Zgodnie z przepisami układów zbiorowych pracy pracownikom zatrudnionym przy pracach szkodliwych dla zdrowia (narażających na zatrucie przemysłowe), należy się mleko.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy należy przydzielać mleko pracownikom pralni oraz kominiarzom.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że jeśli pralnia stosuje szkodliwe dla zdrowia rozpuszczalniki lub istnieje możliwość zatrucia się chlorem lub tlenkiem węgla należy pracownikom przydzielać mleko.

Natomiast kominiarzom mleko nie przysługuje, gdyż praca kominiarza odbywa się przeważnie na otwartym powietrzu, przy tym stężenie trujących chemikaliów jest tak nieznaczne, że nie zagraża zatruciem.

Wiadomości różne

Uzyskanie uprawnień do wykonywania zawodu technika weterynarii

Minister Rolnictwa zarządzeniem z dnia 1 marca 1954 r. (Monitor Polski Nr A-28, poz. 434) ustanowił egzamin kwalifikacyjny dla pracowników państwowej służby weterynaryjnej, ubiegających się o uzyskanie uprawnień do wykonywania zawodu technika weterynarii. Kandydaci ubiegający się o wymienione uprawnienia obowiązani są złożyć egzamin obejmujący przedmioty zawodowe, przewidziane programem nauczania w dwuletnim technikum weterynarii. Po złożeniu tego egzaminu kandydaci otrzymują zaświadczenie upoważniające do wykonywania zawodu technika weterynarii. Zaświadczenie wydaje Państwowa Komisja Egzaminacyjna przy Technikum Weterynaryjnym w Bydgoszczy.

Urlopy pracownicze na dokończenie nauk

Zarządzenie Nr 66 Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 marca 1954 r. (Monitor Polski Nr A-31, poz. 455) uregulowało sprawę udzielania urlopów pracowniczych na dokończenie nauk. Zarządzenie dotyczy pracowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw i zakładów gospodarki uspołecznionej, którzy przystępują do egzaminu na tytuł zawodowy inżyniera bez odbycia studiów wyższych, albo przystępują do egzaminów jako eksterniści na kierunkach studiów i w szkołach określonych przez właściwego ministra, względnie ubiegają się o stopień naukowy kandydata nauk lub doktora nauk. Wymienionym pracownikom, o ile przystępują do egzaminu na tytuł zawodowy inżyniera, może być udzielony przy uwzględnieniu potrzeb zakładu pracy, urlop okolicznościowy w wymia-

rze do 21 dni, pracownikom dopuszczonym do egzaminu jako eksterniści — zwolnienie z pracy na czas niezbędny do złożenia samego egzaminu, a pracownikom ubiegającym się o stopień naukowy kandydata nauk lub doktora nauk — urlop w wymiarze do 28 dni. W przypadku przystąpienia przez pracownika powtórnie do tego samego egzaminu należy go zwolnić od pracy tylko na czas niezbędny dla złożenia samego egzaminu. Powyższych zwolnień i urlopów okolicznościowych, do których zalicza się również niedziela i inne dni ustawowo wolne od pracy, przypadające w okresie takiego urlopu, nie wlicza się do przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Za czas urlopu okolicznościowego (zwolnienia z pracy) pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia jak za urlop wypoczynkowy. Pracownik ubiegający się o udzielenie urlopu okolicznościowego powinien przedstawić zaświadczenie właściwej szkoły wyższej lub innej placówki naukowej, stwierdzające

potrzebę udzielenia urlopu oraz termin i potrzebny czas urlopu. Zakład pracy obowiązany jest sprawdzić, czy pracownik wykorzystał udzielony urlop (zwolnienie z pracy) zgodnie z celem. Z chwilą wejścia w życie omawianego zarządzenia stracił moc okólnik Nr 189 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 grudnia 1951 r. w sprawie urlopów pracowniczych na dokończenie nauk (Monitor Polski Nr A-105, poz. 1545).

Zmiana właściwości w zakresie weryfikacji praw emerytalnych

Dekretem z dnia 18 marca 1954 r. (Dz. U. Nr 12, poz. 41) przekazano do właściwości prezydów wojewódzkich rad narodowych (Rad Narodowych m. st. Warszawy i m. Łodzi) weryfikację praw emerytalnych osób, którym zaopatrzenie wymierza się na podstawie przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych. Jednocześnie zniesiono komisję weryfikacyjną przy Prezisie Rady Ministrów, która dotychczas przeprowadzała weryfikację praw emerytalnych wymienionych osób. Nadzór w zakresie weryfikacji praw emerytalnych powierzono Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej.

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 1954 r. (Dz. U. Nr 12, poz. 42) ustalono tryb postępowania przy weryfikacji praw emerytalnych. Postępowanie weryfikacyjne praw emerytalnych przeprowadza prezydium właściwej, wojewódzkiej rady narodowej na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przesłany do tego prezydium wraz z aktami sprawy. Prezydium rady narodowej, po przeprowadzeniu w miarę potrzeby postępowania wyjaśniającego, wyznacza rozprawę zasadniczo nie później niż w ciągu 30 dni od daty otrzymania wniosku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. O miejscu i terminie rozprawy zawiadamia się osobę interesowaną, która może stawić się na rozprawę celem złożenia wyjaśnień. Prezydium rady narodowej orzeka kolegialnie po wysłuchaniu przedstawiciela właściwego państwowego organu wojewódzkiego i przedstawiciela miejscowej okregowej rady związków zawodowych. Orzeczenie nie wymaga uzasadnienia, lecz powinno powołać się na podstawę prawną.

Dodatki specjalne do zaopatrzenia pieniężnego inwalidów

Minister Pracy i Opieki Społecznej instrukcją z dnia 15 lutego 1954 r. (Monitor Polski Nr A-27, poz. 430) wyjaśnił wątpliwości, związane z interpretacją art. 27 a ustawy o zaopatrzeniu inwalidzkim (Dz. U. z 1949 r. Nr 25, poz. 182), dotyczącego dodatku specjalnego dla osób, które nie posiadają innego źródła dochodu poza pobieraną rentą inwalidzką.

Instrukcja szczegółowo wyjaśnia co należy rozumieć za posiadanie źródła dochodu w rozumieniu wymienionego przepisu, jak powinno odbywać się rozpatrywanie upraw-

nień i ustalanie terminu uprawnień do dodatku specjalnego oraz sposób potrącania niesłusznie pobranego dodatku. Jeżeli dodatek był wypłacany niesłusznie z winy pracownika wydziału pracy i pomocy społecznej pracownik ten może być pociągnięty do odpowiedzialności służbowej, bądź materialnej na zasadach ogólnych lub na podstawie ustawy o kontroli państwowej (Dz. U. z 1952 r. Nr 47, poz. 316).

Wynagrodzenie nauczycieli wykonujących opiekę higieniczno-sanitarną w szkołach podstawowych

W celu właściwego wynagradzania nauczycieli za wykonywanie opieki higieniczno - sanitarnej nad uczniami szkół podstawowych — Minister Zdrowia instrukcją Nr 5/54 z dnia 20 lutego 1954 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 5, poz. 22) ustalił, że wydziały zdrowia prezydów powiatowych (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych powinny wypłacać nauczycielom za wykonywanie powyższych czynności wynagrodzenie w wysokości 1/120 części stawki miesięcznego uposażenia danego nauczyciela za godzinę efektywnej pracy. Wynagrodzenie to, w zależności od warunków lokalnych, wypłacane jest w następującej wysokości: 1) za 3 godziny tygodniowo, jeżeli nauczyciel wykonuje opiekę nad nie więcej niż 50 dziećmi. 2) za 3— i pół godziny tygodniowo, jeżeli nauczyciel wykonuje opiekę nad 51—75 dziećmi, 3) za 4 i pół—6 godzin tygodniowo, jeżeli nauczyciel wykonuje opiekę nad 76—100 dziećmi. W przypadkach większej liczby dzieci opiekę powinno wykonywać 2 lub więcej nauczycieli.

Wynagrodzenie lekarzy i pielęgniarek za udział w akcji zwalczania epidemii grypy

Minister Zdrowia instrukcją Nr 7/54 z dnia 3 marca 1954 r. (Dz. U. Min. Zdrowia Nr 6, poz. 27) ustalił wynagrodzenie dla lekarzy i pielęgniarek, zatrudnionych przy zwalczaniu epidemii grypy w styczniu i lutym 1954 r. Wynagrodzenie to dla lekarzy wynosi po 10,50 zł., a dla pielęgniarek po 5,30 zł. za każdą wykonaną wizytę domową, o ile wizyta taka przypadała poza normalnymi godzinami pracy wizyt domowych u obłożnie chorych na gripę w miejscowościach nawiedzonych epidemią tej choroby. Oprócz wynagrodzenia za wizytę lekarzom i pielęgniarkom przysługuje zwrot kosztów przejazdu, faktycznie poniesionych w związku z wykonywaniem wizyty domowej u obłożnie chorego na gripę.

Zwrot kosztów przejazdu w czasie podróży służbowej własnym motocyklem lub samochodem

Ministerstwo Zdrowia komunikatem ogłoszonym w Dzienniku Urzędowym tegoż Ministerstwa Nr 6, pod. poz. 32 wyjaśniło, że pracownicy mogą korzystać w czasie podróży

służbowej lub delegacji z własnych motocykli lub samochodów tylko w takim przypadku, jeśli nie ma możliwości przejazdu tańszymi środkami lokomocji masowej lub gdy użycie własnego środka lokomocji, względnie wykorzystanie własnego samochodu (motocykla) dla równoczesnego przejazdu kilku pracowników będzie stanowiło oszczędność na kosztach podróży służbowej w stosunku do kosztów podróży odbytej innymi środkami lokomocji.

Zwrot kosztów noclegów

Pismem Okólnym z dnia 15.II br. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 5, poz. 23) Minister Zdrowia wyjaśnił, w jakich przypadkach przysługuje pracownikom zwrot kosztów noclegu. Zwrot taki przysługuje, gdy nocleg trwał co najmniej 6 godzin pomiędzy godziną 21 a 7 rano, wyjątkowo zaś przy kilkudniowych podróżach, gdy nocleg całkowicie lub częściowo przypada pomiędzy godziną 22 a 4 rano. Zwrot kosztów noclegu następuje tylko wówczas, gdy koszty te faktycznie poniesiono i gdy pracownik nie mógł korzystać ze służbowego noclegu w instytucji, która była celem jego podróży służbowej lub delegacji. Rachunek hotelowy za pokój 2-osobowy lub za „apartament” zajmowany przez 1 pracownika jest honorowany pod warunkiem stwierdzenia na rachunku przez zarząd hotelu, że w hotelu tym nie było wolnych pokoi 1-osobowych lub wolnego łóżka w pokoju wieloosobowym, chyba, że władza służbowa uzna, iż zajmowanie przez pracownika oddzielnego pomieszczenia było konieczne ze względów służbowych. W granicach administracyjnych Wielkiej Warszawy nie przysługują diety i koszty noclegu pracownikom, których stałym miejscem służbowym jest Warszawa.

Odszkodowanie dla pracowników pocztowych za używanie własnych rowerów.

Uchwała Nr 89 Prezydium Rządu z dnia 23 lutego 1954 r. (Monitor Polski Nr A-23, poz. 375) przyznała pracownikom państwowego przedsiębiorstwa „Polska Poczta, Telegraf i Telefon” odszkodowanie za używanie w służbie własnych rowerów. Wysokość odszkodowania uzależniona jest od długości trasy dziennego ich przebiegu i wynosi miesięcznie przy dziennym przebiegu:

1) do 10 km — 35 zł.*2) od 11 do do 20 km — 50 zł, 3) od 21 do 30 km — 60 zł. 4) ponad 30 km — 80 zł. Kategorie pracowników uprawnionych do odszkodowania jak również szczegółowe warunki wypłaty odszkodowania ustali Minister Poczty i Telegrafów.

Rejestracja rowerów.

Minister Transportu Drogowego i Lotniczego zarządzeniem z dnia

25 lutego 1954. (Monitor Polski Nr A-23, poz. 384) ustalił sposób prowadzenia rejestracji rowerów oraz warunki sprawdzania znajomości przepisów o ruchu drogowym. Zgodnie z tym zarządzeniem każdy posiadacz roweru obowiązany jest w terminie 14 dni od wejścia w posiadanie roweru zgłosić go do rejestru rowerów w prezydium miejskiej (dzielnicowej) bądź gminnej rady narodowej, właściwej ze względu na miejsce zamieszkania posiadacza roweru. Zgłoszenia dokonuje się pisemnie na odpowiednim formularzu, wydanym przez prezydium rady narodowej. Po wpisaniu roweru do rejestru posiadacz otrzymuje „kartę rowerową” ważną na okres 3 lat. Po upływie okresu ważności posiadacz roweru obowiązany jest wystąpić o wydanie nowej karty rowerowej. Tak samo postępuje się w razie zniszczenia lub zgubienia karty rowerowej. W przypadku utraty posiadania roweru dotychczasowy posiadacz obowiązany jest w terminie 14 dni zawiadomić o tym prezydium właściwej rady narodowej i jednocześnie zwrócić kartę rowerową. W razie dwukrotnego przekroczenia przepisów drogowych przez kierującego rowerem prezydium rady narodowej wzywa go do stawienia się w celu sprawdzenia znajomości przepisów drogowych, a w przypadku stwierdzenia ich nieznaności, prezydium rady narodowej wyznacza ponowny termin 2-tygodniowy w celu powtórnego sprawdzenia znajomości tych przepisów.

LD

Kierowanie do pracy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

Sprawę powyższą normuje zarządzenie Nr 47 Prezesa Rady Ministrów i Przewodniczącego Państwowego komisji Planowania Gospodarczego z dnia 10 marca 1954 r. (Monitor Polski A-26, poz. 409).

Zatrudnienie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych opiera się na dobrowolnej umowie o pracę zawieranej pomiędzy absolwentem a zakładem pracy.

W celu ułatwienia kontaktu absolwentów z przedstawicielami zakładów pracy powołuje się w szkołach komisje kierowania absolwentów do pracy.

W skład komisji wchodzi:

1. dyrektor szkoły jako przewodniczący,
2. przedstawiciel zakładu pracy,
3. nauczyciele zawodu, którzy uczyli absolwentów praktycznej nauki zawodu w ostatniej klasie,
4. przedstawiciel komitetu rodzicielskiego lub opiekuńczego szkoły.

Poza tym do udziału w posiedzeniach i pracach komisji należy zapraszać przedstawicieli związków zawodowych i komitetów partyjnych.

Po wyrażeniu przez absolwenta zgody na zatrudnienie w zakładzie pracy, wskazanym przez komisję, przedstawiciel zakładu pracy zawiera z absolwentem pisemną umowę o pracę.

Jeżeli absolwent został zatrudniony poza stałym miejscem zamieszkania, w miejscowości, z której nie mógłby jeździć codziennie do pracy, zakład pracy obowiązany jest:

1. zwrócić absolwentowi koszty jednorazowego przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy,
2. przydzielić odpłatne zakwaterowanie w hotelu robotniczym, w domu młodego robotnika lub w innych kwaterach.

Absolwenta należy zatrudnić zgodnie z uzyskanym zawodem lub w zawodzie pokrewnym oraz zgodnie z kategorią kwalifikacyjną, wymienioną w świadectwie ukończenia szkoły.

Po upływie trzech miesięcy od przystąpienia do pracy absolwent może się ubiegać o przyznanie wyższej kategorii, którą należy przyznać jeżeli posiada odpowiednie wiadomości i potrafi wykonać wszystkie prace przewidziane dla kategorii o którą się ubiega.

Jeżeli w okresie trzech miesięcy zatrudnienia okaże się, że absolwent nie posiada kwalifikacji odpowiadającej kategorii szaszerogowania osobistego określonego w świadectwie szkolnym, wówczas może on być poddany egzaminowi kwalifikacyjnemu i szaszerogowany zgodnie z wykazanymi kwalifikacjami.

Przepis powyższy nie dotyczy jednak absolwentów szkół górniczych w wieku do 18 lat, w odniesieniu do których termin trzymiesięczny liczy się dopiero od ukończenia 18 roku życia a nie od przystąpienia do pracy.

Jeżeli absolwent nie ma w świadectwie podanego stopnia kwalifikacyjnego zostaje szaszerogowany do III kategorii.

Ponadto omawiane zarządzenie podaje zasadę szaszerogowania absolwentów zatrudnionych na PKP oraz w górnictwie.

Kierownik zakładu pracy obowiązany jest przydzielić absolwentowi stanowiska pracy, przy czym przez okres jednego miesiąca absolwent powinien pozostawać pod opieką wykwalifikowanego robotnika.

Ponadto zakład pracy obowiązany jest wyznaczyć pracownika, któremu zostanie zlecona opieka nad sprawami socjalno-bytowymi absolwentów.

Również rady zakładowe są obowiązane otaczać absolwentów szczególną opieką.

W ciągu trzech dni od zgłoszenia się absolwenta do pracy zakład obowiązany jest wypłacić mu zaliczkę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, zwrotną w 6 ratach miesięcznych.

Mi.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Powołanie społecznej inspekcji pracy w gospodarstwach rolnych, leśnych i ogrodnich.

Przepisy ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o Społecznej Inspekcji Pracy przewidywały, iż powołanie społecznych inspektorów pracy w gospodarstwach rolnych, leśnych i ogrodnich miało nastąpić w terminie określonym przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

W Dzienniku Ustaw Nr 12 z br. pod poz. 44 zgłoszone zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 18 marca 1954 r. w sprawie terminu wejścia w życie przepisów o Społecznej Inspekcji Pracy w gospodarstwach rolnych, leśnych i ogrodnich oraz w przedsiębiorstwach z nimi związanych i nie mających przeważającego charakteru przemysłowego lub handlo-

wego, które to rozporządzenie ustala, iż z dniem 1 stycznia 1954 r. przepisy o Społecznej Inspekcji Pracy stosuje się także w tej kategorii zakładów pracy.

Objęcie tymi przepisami rolnictwa, ogrodnictwa i leśnictwa zapewni związkom zawodowym możliwości bardziej skutecznej kontroli warunków pracy, a co za tym idzie podniesienie na wyższy poziom ochronę pracy w tej gałęzi gospodarki narodowej.

Mi.

Obsługa przenośników.

1. W nr 13, poz. 51 Dziennika Ustaw PRL ogłoszone zostało rozporządzenie z dnia 19.III.1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze przenośników.

Dotyczy ono bhp przy obsłudze przenośników: ciągnowych, bezciągnowych, powietrznych i wodnych. Przepisy omawianego rozporządzenia nie odnoszą się do kolejek liniowych.

Dział I rozporządzenia zawiera przepisy ogólne przewidujące, iż pracownicy zatrudnieni przy obsłudze przenośników powinni być przeszkoleni w zakresie bezpiecznego wykonywania swej pracy. Ponadto powinni oni znać zasady udzielania pierwszej pomocy przy porażeniu prądem elektrycznym oraz zasady postępowania w przypadku powstania pożaru urządzeń elektrycznych.

Urządzenia nośne i instalacja przenośnika powinny być zbudowane w sposób zapewniający bezpieczeństwo pracy. Nie wolno stosować przenośnika do przenoszenia innych materiałów niż w przewidzianych dla danej konstrukcji przenośnika.

Urządzenia przenośników powinny być skonstruowane w sposób zapew-

nijający łatwy i bezpieczny dostęp dla kontroli, oliwienia lub napraw. Oliwienie i smarowanie części ruchomych i łożysk przenośników powinno być zautomatyzowane lub dokonywane w bezpiecznej odległości.

W dalszym ciągu rozporządzenie zawiera szereg przepisów dot. bhp przy naprawie przenośników.

Nie wolno ustawiać przenośników w odległości mniejszej niż 1 m od przedmiotów stałych (ściany, słupy, budynki), stanowisk pracy, szlaków transportowych i innych dróg komunikacyjnych (nie dotyczy to przenośników obudowanych).

Przenośnik ustawiony nad stanowiskami pracy lub drogami komunikacyjnymi powinien posiadać urządzenie do zatrzymywania spadającego ładunku.

Kontrola urządzeń przenośników powinna być dokonywana codziennie przez osoby wykwalifikowane, wyznaczone przez kierownictwo zakładu. Poza tym co najmniej raz na trzy miesiące powinien być przeprowadzany szczegółowy przegląd techniczny przenośnika, a wyniki tego przeglądu powinny być wpisane w książkę kontroli.

Przenośnik wykazujący uszkodzenie powinien być niezwłocznie zatrzymany.

W dalszych działach rozporządzenie zawiera szczegółowe przepisy odnoszące się do poszczególnych typów przenośników.

W oparciu o przepisy omawianego rozporządzenia zakłady pracy wydają szczegółowe instrukcje w zakresie obsługiwanie przenośników stosowanych w danym zakładzie pracy.

2. W Nr 15, poz. 58 Dziennika Ustaw PRL ogłoszone zostało rozporządzenie z dnia 20.III.1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawii.

Dotyczy ono bhp pracowników zatrudnionych przy obsłudze żurawii o udźwigu przekraczającym 250 kg.

Pracownikiem obsługującym żuraw („dźwigowym”) może być osoba, która ukończyła 18 lat życia i posiada odpowiedni stan zdrowia stwierdzony zaświadczeniem lekarskim oraz przydatność do pracy przy obsłudze żurawii.

Dźwigowy powinien przejść odpowiednie przeszkolenie i odbyć co najmniej jednomiesięczną praktykę przy obsłudze żurawii oraz złożyć egzamin przed komisją powołaną przez właściwego ministra.

Dźwigowy powinien być badany przez lekarza co najmniej raz na 6 miesięcy celem kontroli dalszej przydatności do pracy na zajmowanym stanowisku.

Nie wolno zatrudniać dźwigowego dłużej niż 8 godzin na dobę; jeśli zakład pracuje na dwie lub trzy zmiany, na każdą zmianę należy wyznaczyć innego dźwigowego. Dla każdego żurawia powinna być założona książka dyżurów oraz książka kontroli.

Nie wolno wykonywać w czasie ruchu żurawia prac naprawczych i konserwacyjnych.

Żuraw powinien być zaopatrzony w konieczne osłony lub zabezpieczenia, w razie braku których dźwigowy powinien bezzwłocznie przerwać pracę i zameldować o tym bezpośredniemu przełożonemu.

W razie stwierdzenia usterek w urządzeniach żurawia, które mogłyby spowodować wypadek lub zniszczenie jakichkolwiek urządzeń, dźwigowy ma prawo odmówić uruchomienia żurawia i zameldować o tym bezpośredniemu przełożonemu.

Jeżeli dźwigowy stwierdzi, że dokonywanie przeładunku stwarza okoliczności niebezpieczne, powinien zameldować o tym bezpośredniemu przełożonemu i pracę przerwać aż do decyzji swoich przełożonych.

Dźwigowy powinien uczestniczyć w remoncie żurawia, przy czym po zakończeniu remontu może on rozpocząć pracę dopiero po otrzymaniu pisemnego zlecenia od bezpośredniego przełożonego.

Konserwacja urządzeń żurawia powinna być powierzana odpowiednio przeszkolonym pracownikom. Kontrola mechanizmów powinna być dokonywana co najmniej co 10 dni oraz po każdorazowym dłuższym przestoju.

Kierownictwo zakładu pracy wyznaczy bezpośrednich przełożonych nad dźwigowymi, do obowiązków których m. in. należy nadzór nad racjonalną eksploatacją żurawia zgodnie z obowiązującymi przepisami dot. ruchu i bezpieczeństwa oraz nadzór nad pracą dźwigowych i nad przestrzeganiem przez nich obowiązujących przepisów.

W dalszym ciągu rozporządzenie zawiera postanowienia dot. urządzeń kabiny, wejść i galerii.

Żurawie powinny być zaopatrzone w tablice określające maksymalny dopuszczalny udźwig.

Żurawie pracujące obok siebie w ciemnej porze doby powinny być zaopatrzone w światła określające położenie części konstrukcyjnych.

Dalsze przepisy rozporządzenia określają wymogi dotyczące oświetlenia żurawia i terenu pracy.

Do omawianego rozporządzenia dołączona jest szczegółowa instrukcja w zakresie obsługi żurawii.

A. M.

Ubezpieczenia społeczne

Zmiana trybu załatwiania wniosków matek-pracownic o wypłatę zasiłków rodzinnych z tytułu ich pracy

Na jednego członka rodziny przysługuje tylko jeden zasiłek rodzinny. W razie zbiegu uprawnień do zasiłków rodzinnych z tytułu zatrudnienia obojga rodziców wypłaca się zasiłek z tytułu zatrudnienia ojca, dopóki matka nie zażąda wypłaty zasiłku. Na żądanie matki wypłaca się zasiłek rodzinny z tytułu jej zatrudnienia (§ 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 16.I. 1948 r. w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 24.XI. 1950 r. — Dz. U. Nr 57, poz. 516).

Z przytoczonego przepisu wynika, że matka pragnąc pobierać zasiłki rodzinne na dzieci z tytułu swojej pracy powinna zgłosić odpowiedni wniosek.

Według obowiązującej dotychczas instrukcji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dla zakładów pracy (§ 19) wnioski takie należało kierować do właściwego Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który wydawał decyzję, przesyłając jej odpisy do obydwu zainteresowanych zakładów pracy. Zakład pracy zatrudniający matkę mógł podjąć wypłatę zasiłków do jej rąk dopiero po otrzymaniu decyzji ZUS.

Z dniem 1 maja 1954 r. ten tryb postępowania uległ zmianie.

Od tej daty o wypłacie zasiłków do rąk matki decyduje sam zakład pracy, w którym matka jest zatrudniona. W tym celu matka pracownica zgłaszająca roszczenie o wypłatę zasiłków do jej rąk powinna złożyć referentowi zasiłkowemu w zakładzie pracy:

1) dokładnie wypełniony i oświadczony formularz „oświadczenie dla uzyskania zasiłku rodzinnego”,

2) zaświadczenie zakładu pracy zatrudniającego jej męża, stwierdzające na jakich członków rodziny i w jakiej łącznej kwocie są mu wypłacane zasiłki rodzinne, oraz za jaki miesiąc pobrał ostatni zasiłek.

Po otrzymaniu wymienionych dokumentów i ustaleniu uprawnień pracownicy do zasiłków zakład pracy zawiadamia zakład pracy, zatrudniający jej męża, ażeby wstrzymał mu wypłatę zasiłku rodzinnego, ponieważ zasiłek ten od określonego miesiąca będzie wypłacany jego żonie na jej żądanie. Odpis takiego zawiadomienia otrzymuje również mąż pracownicy.

W razie sporu pomiędzy małżonkami co do wypłaty zasiłku na ręce matki, o uprawnieniach do zasiłku jednego z rodziców zadecyduje ZUS.

Powierzenie zakładom pracy decydowania w sprawach wniosków o wypłatę zasiłków matkom do ich rąk stanowi jeszcze jeden krok na drodze do przekazania wykonawstwa ubezpieczeń społecznych samym ubezpieczonym pracownikom.

Zw.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

1) Sąd przy ustalaniu wysokości odszkodowania, obejmującego też zadośćuczynienie za krzywdę moralną i cierpienia fizyczne, obowiązany jest uwzględnić wszelkie zachodzące okoliczności. Niedopuszczalne jest określenie odszkodowania w sposób mechanicznie dostosowany do procentowego ubytku zdolności do pracy, bez uwzględnienia, czy poszkodowany miał możność wykorzystania swej uszczuplonej zdolności zarobkowania.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1953 r. — I. C. 1609/52).

2) Ryczałtowe wynagrodzenie za godziny pracy kierowców samochodowych:

Wysokość ryczałtu za godziny nadliczbowe winna być tak skalkulowana, aby odpowiadała realnej wartości wzajemnych świadczeń pracownika i tym samym zapewniała mu wynagrodzenie według jego pracy, tylko wówczas bowiem uspołecznione zakłady pracy będą mogły realizować „stały rozwój sił wytwórczych w kraju“, a robotnicy i inni pracownicy będą mieli zapewnioną ochronę swych słusznym interesów.

Okoliczność, że decyzja w przedmiocie ustalenia stawek ryczałtowych za godziny nadliczbowe powzięta została przez naczelną organa administracji Państwa Ludowego w porozumieniu z kierowniczymi organami ruchu zawodowego, daje całkowitą gwarancję, iż słuszne interesy pracowników zatrudnionych w godzinach nadliczbowych przez uspołecznione zakłady pracy zostały w pełni uszanowane. Czynniki to zbędny i niedopuszczalny błąd w wymienionych wyżej stawek przez sądy od strony ich zgodności z przepisem art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 1953 r. — C. 228/52).

3) Właściwość sądów powszechnych w sprawach o roszczenia emerytalne pracowników rolnych za okres przed 1 stycznia 1953 r. — Brak wymogu stałości pracy jako przesłanki uprawnień emerytalnych pracownika rolnego.

O ile chodzi o nieprzyznane jeszcze renty emerytalne należne od 1 stycznia 1953 r., to przyznanie ich może nastąpić po ogłoszeniu rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 28 marca 1953 r. tylko na zasadzie ustawy o ubezpieczeniu społecznym, a zatem przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Również spory, jakie na tle zastosowania przepisów tej ustawy mogą wynikać, mogą być wytaczane jedynie przed organami, o których mowa w art. 268 tej ustawy.

Roszczenia emerytalne pracowników rolnych za czas przed dniem 1 stycznia 1953 r. mogą być dochodzone nadal tylko w oparciu o dotychczasowe przepisy, tj. uchwałę

Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 12 listopada 1948 r. względnie układy zbiorowe. W tym więc zakresie nic się nie zmieniło i właściwość sądów powszechnych jest nadal uzasadniona.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 1953 r. II C 2458/52)

4) Dodatek funkcyjny jako ryczałt za godziny nadliczbowe.

Spoczynek niedzielny jest szczególnym prawem pracownika. Jeżeli z uwagi na wyjątkowe okoliczności pracodawca żąda od niego pracy w niedzielę lub święto, powinien za to dać pracownikowi wolny od pracy dzień w tygodniu (art. 13 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu). O ile nie jest w możności dać tego wolnego dnia, powinien za dodatkową pracę zapłacić. Wprawdzie nie jest wyłączone ryczałtowe wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta, ale musiałoby być bądź osobno omówione, bądź musiałyby być wyrażone zastrzeżone, że ustalony ryczałt za godziny nadliczbowe obejmuje i wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta.

Brak antagonistycznych sprzeczności pomiędzy interesami pracowników przemysłu państwowego i Państwa, wyłącza potrzebę badania, czy dodatek funkcyjny, o ile jest razem z mocy układu zbiorowego pracy zryczałtowanym wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe, jest odpowiednio wysoki do ilości tych godzin.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1953 r. — II C 2525/52).

5) Pracownik uspołecznionego zakładu pracy, którego przez szereg miesięcy nie zatrudniano i nie wypłacano mu wynagrodzenia, postępuje niezgodnie z zasadami współżycia społecznego w Polsce Ludowej, gdy — powołując się na brak formalnego rozwiązania z nim umowy o pracę — domaga się wynagrodzenia za cały okres czasu, dopóki rozwiązanie to nie nastąpiło.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1953 r. — I C 3031/52).

6) Z mocy art. 52 w związku z art. 50 przepisów ogólnych prawa cywilnego małoletni powyżej lat 13-tu może bez zgody przedstawiciela ustawowego — z zastrzeżeniem wynikającym z art. 2 dekretu z dnia 2 sierpnia 1951 r. o pracy i szkoleniu zawodowym młodocianych w zakładach pracy — zawrzeć umowę o pracę i odpowiada wobec pracodawcy za wszelkie szkody z tytułu manka powstałego wskutek niewykorzystania lub nienależytego wykonania zobowiązań wynikających z zawartej umowy.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1953 r. — I C 1158/53).

7) Przepisaną w art. 1 § 2 dekretu z dnia 4 marca 1953 r. o wzmożeniu ochrony własności społecznej i w art. 1 § 2 dekretu z dnia 4 marca 1953 r. o ochronie własności spo-

łecznej przed drobnymi kradzieżami surowszą odpowiedzialność karną ponosi, kto uprzednio skazany był za zagarnięcie mienia społecznego na podstawie jakiegokolwiek przepisu mającego wówczas zastosowanie do tego skazania.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1954 r. — III K O 47/53).

8) Pracownik, który przywłaszcza sobie mienie społeczne o wartości nie przekraczającej 300 zł mające służyć do wykonania powierzonych mu czynności służbowych, odpowiada za zagarnięcie tego mienia na podstawie art. 1 dekretu z dnia 4 marca 1953 r.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1953 r. — III K O 35/53).

9) Do przypisania przestępstwa zagarnięcia mienia społecznego, przewidzianego w dekretach z dnia 4 marca 1953 r. konieczne jest ustalenie, iż sprawca działał w zamiarze przywłaszczenia sobie wymienionego mienia.

(Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1953 r. — I K O 40/53).

10) Zastępca pracodawcy w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Za zastępcę pracodawcy w rozumieniu art. 196 ustawy o ubezpieczeniu społecznym należy uznać taką osobę, która jest odpowiedzialna za przebieg pracy na powierzonym jej odcinku pracy. Określenia „zastępca pracodawcy“, użytego we wspomnianym przepisie, nie można mieszać z pojęciem organu przedsiębiorstwa, ani z pojęciem przedstawicielstwa w ogólnym tego wyrazu znaczeniu. Art. 196 ustawy o ubezpieczeniu społecznym ma na uwadze cykl produkcyjny w zakładach pracy podlegających przepisom tej ustawy. Pracodawca zatrudniający większą ilość pracowników, z reguły nie może osobiście czuwać, by na każdym odcinku pracy zachowane były wszelkie środki zapewniające ochronę życia i zdrowia pracowników. Dla zapewnienia prawidłowości pracy i należytej ochrony życia i zdrowia pracowników, pracodawca taki musi posługiwać się osobami wykonującymi nadzór nad poszczególnymi odcinkami pracy, regulującymi tę pracę, przy czym osoby te mogą same mieć powierzone wykonywanie pracy obok nadzoru i kierownictwa na oznaczonym odcinku. Według art. 196 ustawy o ubezpieczeniu społecznym zastępcą pracodawcy jest więc taki pracownik, do którego należy wydawanie innym pracownikom wiążących ich poleceń co do sposobu wykonywania pracy, w toku której nastąpiła szkoda pracownika. Jeśli zatem szkoda nastąpiła z powodu zlecenia pracy w warunkach zagrażających zdrowiu i życiu pracownika, a za zaniedbanie obowiązków w tym zakresie odpowiada pracownik, upoważniony do wydawania takich poleceń, to za szkodę wynikłą z zaniedbania odpo-

wiada pracodawca stosownie do art. 196 cyt. ustawy.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1953 r. — II C 5/54).

11) Celem zabezpieczenia maszyn jest nie tylko ochrona robotników bezpośrednio przy nich zatrudnionych, lecz także wszystkich osób pracujących w zakładzie.

Przy dopuszczeniu do pracy robotnicy młodocianej pracodawca nie może poprzestać na braku jej oświadczenia o jej wieku, lecz obowiązany jest wiek ten pozytywnie stwierdzić. W myśl bowiem art. 6 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet młodocianych wolno przyjmować do pracy po przedstawieniu świadectwa urodzenia.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 1953 r. — II C 1157/52).

12) W myśl dekretu z dnia 4 marca 1953 r. o wzmożeniu ochrony własności społecznej (Dz. U. Nr 17, poz. 68), dla bytu karalnego zagarnięcia mienia społecznego jest obowiązkowe, w jaki sposób sprawca działa aby znaleźć się lub utrzymać w bezprawnym posiadaniu tego mienia jako swojej własności. Dokonane

przez członków komisji zbyt niskie oszacowanie przedmiotów, stanowiących własność społeczną, a przeznaczonych na sprzedaż, następnie zaś, zgodnie z zamysłem towarzyszącym temu niskiemu oszacowaniu, kupno tych przedmiotów przez członków owej komisji po ustalonych

przez siebie cenach — stanowi przypadek zagarnięcia mienia społecznego w postaci różnicy pomiędzy rzeczywistą wartością nabytych przedmiotów, a ceną za nie zapłaconą.

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1953 r. — II K 700/53).

H. M.

Orzecznictwo i wykładnia Państwowej Komisji Lokalowej.

1. Opróżnienie mieszkania służbowego, zajętego bez tytułu prawnego, następuje w trybie przepisów §§ 15—18 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 czerwca 1952 r. w sprawie mieszkań służbowych i zakładowych.

2. Rozwiązanie stosunku pracy na wniosek pracownika z uwagi na szkodliwość dotychczasowych warunków pracy dla jego zdrowia, stwierdzonej urzędowym zaświadczeniem lekarskim, i nieuwzględnienie jego prośby o zmianę warunków pracy — nie pozbawia pracownika uprawnień do lokalu zastępczego. Zgłoszone zarzuty co do lokalu zastępczego wskazanego pracownikowi po zapadnięciu decyzji woje-

wódzkiej komisji lokalowej wymagają rozpoznania ich przez tę komisję z udziałem zainteresowanych stron.

3. Obowiązek płacenia czynszu za mieszkanie służbowe położone w budynku prywatnego właściciela nie obciąża uspołecznionego zakładu pracy jako dysponenta mieszkania, lecz pracownika jako najemcę, zajmującego mieszkanie.

Przydział budynku przez władzę kwaterunkową na mieszkania służbowe dla uspołecznionego zakładu pracy nie pozbawia właściciela budynku uprawnień od administrowania nim i nie wyłącza budynku spod przepisów dekretu o najmie lokali.

Mi.

TREŚĆ NUMERU 6

Apel III Kongresu Związków Zawodowych — Wkroczyliśmy w nowy okres rozwoju — A. Firganek: Kontrolować wykonanie zobowiązań — M. Tureniec: Zwrócić większą uwagę na zagadnienia socjalno-bytowe — Cz. Kulikowski: Rola i zadania związków zawodowych w świetle statutu — Alicja Zbiniewicz: Istota i znaczenie walki o obniżkę kosztów własnych produkcji — J. Haliński: Stoczniovecy gdańscy upowszechniają przodujące metody pracy — Co otrzymują związki zawodowe od swego wydawnictwa (K).

Z POMOCĄ ZAKŁADOWYM KOMISJOM ROZJEMCZYM

Podstawowe wiadomości o komisjach rozjemczych.

● Szkolenie związkowe: S. Jankowski: Kilka uwag o pracy Centralnej Szkoły Zw. Zaw. ● Ruch związkowy w Polsce: III Kongres Zw. Zaw. (przebieg obrad) ● Z doświadczeń radzieckich: Organizacja zakładowa podstawą pracy związkowej — Wiadomości różne — „Sowietskije Proisozjuzy” ● Światowy ruch związkowy: Przegląd międzynarodowy ● Przegląd gospodarczy: Przegląd ustawodawstwa — Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy.

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

WARUNKI PRENUMERATY

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

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

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

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. Warszawa.

Zam. 2706/C 5-B-16191

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIAZKOWE

