

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



nr 7

Lipiec

1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

**ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW PAŃSTWOWYCH
I SPOŁECZNYCH
ZARZĄD GŁÓWNY**

o g ł a s z a

K O N K U R S

na projekty usprawnienia administracji. Projekty powinny dotyczyć następujących tematów:

1. Usprawnienia organizacji aparatu administracji, w szczególności:
 - a) likwidacji zbędnych czynności komórek organizacyjnych i ewentualnie dublujących komórek,
 - b) oszczędności etatów osobowych,
 - c) zbliżenia aparatu administracyjnego do mas.
2. Uproszczenia metod pracy i polepszenia jej jakości.
3. Oszczędności materiałowych w wydatkach rzeczowych.

W konkursie może brać udział każdy członek ZZPPiS. Projekty mogą dotyczyć nie tylko zagadnień wchodzących w zakres działania zakładu pracy danego projektodawcy, lecz całokształtu działalności administracji. Termin nadsyłania prac upływa dnia 15.X.1954 r.

Prace należy nadsyłać do Zarządu Głównego Zw. Zaw. Pracowników Państwowych i Społecznych Warszawa, ul. Mazowiecka 6/8.

Ustala się następujące nagrody za najlepsze projekty:

I	—	3.000 zł
dwie II	—	po 2.000 zł
trzy III	—	„ 1.500 zł
trzy IV	—	„ 1.000 zł
trzy V	—	„ 750 zł
trzy VI	—	„ 500 zł

Nagrody przyznaje Sąd Konkursowy w składzie następującym: przewodniczący — przedstawiciel Zarządu Głównego ZZPPiS, członkowie — przedstawiciele Centralnej Komisji Usprawnienia Administracji Publicznej przy Prezesie Rady Ministrów oraz Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przemysłu.

Wszystkie projekty niewyróżnione przez Sąd Konkursowy będą rozpatrzone w zwykłym trybie przez właściwe Komisje Usprawnienia Administracji Publicznej i ewentualnie wyróżnione na ogólnych zasadach.

Wyniki konkursu zostaną ogłoszone w okresie trzech miesięcy po zakończeniu konkursu w „Głosie Pracy” oraz w komunikacie.

**PREZYDIUM ZARZĄDU GŁÓWNEGO
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW PAŃSTWOWYCH I SPOŁECZNYCH**

PRZEGŁĄD ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 7

Warszawa, lipiec 1954 r.

ROK V

MASY pracujące całego świata walczą ze wszystkich sił o zwycięstwo sprawy pokoju. We wszystkich krajach szerzy się i umacnia ruch obrońców pokoju. Wśród wielomilionowych rzesz ludzi bez względu na przekonania polityczne ugruntowało się przeświadczenie o możliwości pokojowego rozstrzygnięcia spornych zagadnień drogą rokowań. Pod naciskiem potężnego ruchu pokoju doszło do konferencji berlińskiej i genewskiej, które potwierdziły istnienie takich realnych możliwości, ale zarazem ukazały w jaskrawym świetle tych, którzy ponoszą odpowiedzialność za panujące nadal napięcie w stosunkach międzynarodowych.

Imperialistyczni podżegacze wojenni nie ustają w swych usiłowaniach wtrącenia świata w nową rzeź. W tej sytuacji konieczne jest wzmocnienie walki mas pracujących o utrwalenie pokoju. Konieczna jest zwłaszcza solidarna akcja mas ludowych Europy, które w I i II wojnie światowej doświadczyły najsroższych cierpień.

Dlatego Światowa Federacja Związków Zawodowych zorganizowała w dn. 20—22 czerwca w Berlinie europejską konferencję związków zawodowych, która omówiła rolę i zadania ruchu związkowego w walce o pokojowe stosunki między wszystkimi krajami Europy, o istotne gwarancje bezpieczeństwa narodów, o pokój i podniesienie stopy życiowej mas pracujących.

W obradach konferencji wzięło udział ponad 600 delegatów z 31 krajów; przeszło 80 procent uczestników przybyło z krajów kapitalistycznych. Wielu delegatów reprezentowało związki nie zrzeszone w SFZZ. Przybyli ponadto liczni goście z krajów pozaeuropejskich, między innymi Chin, Ameryki Łacińskiej i Afryki. Fakty te dowodzą o słuszności inicjatywy SFZZ i jej wzrastającym stale autorytecie wśród związkowców całego świata.

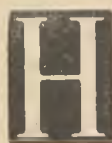
Wiadomości o przebiegu konferencji dotarły do nas w chwili, gdy ten numer naszego pisma oddawaliśmy do druku; w następnym numerze szczegółowo omówimy bogaty plon konferencji.

No podstawie dotychczasowych relacji możemy już zanotować, że konferencja uwydatniła istnienie wśród europejskich mas pracujących głębokiego przekonania o zagrożeniu pokoju tkwiącym w machinacjach kół imperialistycznych USA. Niebezpieczeństwo to pogłębia obecnie sprawa „wspólnoty europejskiej”, będącej niczym innym jak wskrzeszeniem militarystyki pruskiej ze wszystkimi konsekwencjami dla narodów Europy, a naszego w szczególności.

Konferencja podkreśliła raz jeszcze wpływ polityki imperialistycznej na stałe obniżanie stopy życiowej ludzi pracy w krajach zachodniej Europy i wezwwała masy ludowe do walki o zawarcie ogólnoeuropejskiego układu o bezpieczeństwie zbiorowym.

Wypowiedzi uczestników obrad dają gwarancję, że związki zawodowe Europy na apel konferencji wykorzystają wszystkie możliwości w celu zorganizowania najszerzej współpracy w walce o pokój, wolność i chleb.

My, związkowcy polscy, obchodzący teraz radośnie dziesięciolecie Polski Ludowej, silni wspianymi osiągnięciami naszego narodu, witamy apel konferencji europejskiej zapewnieniem, że dołożymy wszystkich sił, aby kraj nasz stanowił nieprzezwyciężoną zaporę przeciwko planom siewców wojny.



HISTORIA ruchu związkowego w Polsce Ludowej wiąże się ściśle z pamiętną datą wyzwolenia. Jeszcze na przedpolach wyzwolonych miast trwały walki, a już naprędcie zainicjowane biura związków zawodowych nie mogły pomieścić robotników, którzy — na apel partii — zgłaszali swą gotowość do walki i pracy dla ojczyzny ludowej. Już w zrujnowanych fabrykach powstawały rady zakładowe, aby skupiać załogi przy odbudowie warsztatów pracy. Już kolejarze składali pociągi z nieprawdopodobnych wraków, aby śpieszącym na zachód wojskom zapewnić transport, a głodującym miastom żywność. Już na wezwanie partii organizacje związkowe wysyłały na wieś robotników śpieszących z pomocą chłopom w przeprowadzeniu reformy rolnej i wykonaniu pilnych robót polnych.

Ta nie licząca się z żadnym trudem ofiarność mas robotniczych, ich głęboka świadomość potrzeby organizowania się nadała rozmach odrodzonemu ruchowi związkowemu oraz wytyczyła jego rolę i zadania w państwie ludowym.

Dzisiaj, gdy w dziesięciolecie Polski Ludowej podsumowujemy wspaniały dorobek naszego narodu we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego, społecznego i kulturalnego, przypomnijmy sobie drogę przebytą przez nasze związki zawodowe od słabości, rozbicia i prześladowań w Polsce rządzonej przez kapitalistów i obszarników — do dzisiejszej siły organizacyjnej i znaczenia w państwie ludowym.

Wzrost znaczenia związków zawodowych w Polsce Ludowej

Za rządów kapitalistycznych w Polsce związki zawodowe były celowo przez władze państwowe i klasy posiadające rozbijane na małe, słabe organizacje. Istniały osobne związki robotnicze i osobne — pracowników umysłowych. Wśród robotników w jednym zakładzie pracy działały różne organizacje poszczególnych branż fachowych. Związki zawodowe były poddane ścisłej kontroli władz państwowych. W praktyce organizacje związkowe były całkowicie zdane na samowolę starostów, którzy pod ładą pretekstem mogli zawiesić działalność związku. Rozdrobnienie związków i zależność ich od władz państwowych zabezpieczały interesy kapitalistów, którym łatwiej się było rozprawiać z drobnymi organizacjami, mając ponadto na swych usługach nie tylko policję, ale i swych agentów wewnątrz ruchu zawodowego.

W tych trudnych warunkach prawdziwie klasowy nurt w związkach zawodowych reprezentowany przez lewicę związkową, na której czele stali komuniści i jednolitefrontowi PPS-owcy, prowadził zacieklą walkę z ustrojem kapitalistycznym. Lewica związkowa walczyła w obronie codziennych interesów robotniczych, organizowała walki strajkowe przeciwko obniżkom płac i redukcjom, przeciw policyjnym regulaminom fabrycznym. Lewica związkowa stała na stanowisku, że pełne wyzwolenie społeczne nastąpi dopiero w warunkach zwycięstwa rewolucji socjalistycznej, w warunkach dyktatury proletariatu.

Kiedy dziesięć lat temu Armia Radziecka i Ludowe Wojsko Polskie wyzwoliły nasz naród z niewoli hitlerowskiej i gdy władzę w kraju ujął w swe ręce prawowity gospodarz — lud pracujący, związki zawodowe wzięły czynny udział w budowie państwa ludowego.

Od pierwszych dni po podjęciu działalności w Polsce Ludowej związki zawodowe rozwinęły szeroką działalność w dziedzinie mobilizowania społecznej aktywności mas pracujących wokół podstawowych zadań budowy państwa ludowego. Związki brały czynny udział we wszystkich kampaniach politycznych klasy robotniczej. W 1946 r. związki zawodowe przystąpiły do bloku wyborczego partii demokratycznych, mobilizując masy pracujące do walki z reakcją. Udział związków w organizowaniu Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej świadczył dobitnie o postawie ruchu związkowego wobec walk o utrwalenie władzy ludowej.

Organizacje zawodowe stanowiły najpoważniejszy rezerwuár kadr dla państwa ludowego. Masy pracujące skupione w organizacjach związkowych — przy niemal zupełnym braku kierowniczych kadr administracyjnych — uruchomiły warsztaty pracy, przeciwdziałając sabotażowi ze strony reakcyjnego podziemia.

Równocześnie związki zawodowe ujmują w swe ręce przedstawicielstwo interesów mas pracujących. Dokonują wielkiej pracy w zakresie zawierania umów zbiorowych, które nadają nową socjalistyczną treść stopniowo zmienionemu ustawodawstwu pracy. Biorą poważny udział w regulowaniu systemów płacy. Przejawiają coraz żywszą troskę o warunki bezpieczeństwa, higieny pracy. Uczestniczą czynnie w walce przeciwko spekulacji, przeciwko podziemu gospodarczemu. Podejmują szeroko zakrojoną akcję wczasów pracowniczych.

Od pierwszych też dni po wyzwoleniu związki spełniają rozległe zadania w dziedzinie życia kulturalno-oświatowego mas pracujących.

Ważną pozycję związków zawodowych w państwie ludowym ugruntowują liczne akty prawodawcze, które, normując różne dziedziny państwowe, przewidują udział związków w regulowaniu wielu podstawowych zagadnień życia gospodarczego i społecznego.

Myślą przewodnią aktów prawodawczych dotyczących roli i zadań związków zawodowych w państwie ludowym były wskazania zawarte w przemówieniu towarzysza Bieruta na Kongresie Zjednoczeniowym:

„System naszej demokracji ludowej stworzył szereg organów i instytucji, które powołane są właściwie po to, aby zapewnić kontrolę i współudział mas pracujących w działalności państwowej, samorządowej, spółdzielczej i kulturalnej.

Szczególnie wyjątkowe są pod tym względem zadania rad zakładowych, jako dołowych ogniw związków zawodowych. Zadania te idą w dwóch kierunkach:

1) troski o warunki bytu robotników, o zabezpieczenie właściwego stosunku administracji fabrycznej do potrzeb robotników w procesie pracy i poza nią;

2) współudziału robotników w regulowaniu, usprawnieniu samego procesu produkcji poprzez narady wytwórcze, sygnalizowanie braków utrudniających sprawny przebieg pracy, właściwą jej organizację itp.

Partia może i powinna urzeczywistniać swą prądującą i kierowniczą rolę zarówno w wielkich zadaniach produkcyjnych jak i wychowawczych poprzez związki zawodowe i ich dołowe ogniwa, dążąc do tego, aby organizacje te stały się rzeczywistą szkołą rządzenia i wychowania socjalistycznego. Związki zawodowe są podstawową transmisją partii do mas bezpartyjnych."

Słowa te stały się drogowskazem dla prawnego uregulowania pozycji związków zawodowych w państwie ludowym.

Ustawa o związkach zawodowych uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w 1949 r., gwarantując robotnikom i pracownikom umysłowym prawo dobrowolnego zrzeszania się w związki zawodowe i określając pokrótce zasady organizacji związków zawodowych, przekazała samym związkom zawodowym statutowe sprecyzowanie zadań i zakresu działania związków. Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych stał się główną podstawą prawną działalności związków. W ten sposób państwo ludowe podkreśliło znaczenie ruchu związkowego i dało wyraz poszanowaniu swobód związkowych.

Doniosłą rolę i zadania związków zawodowych w państwie ludowym uwydatnił szczególnie mocno II Kongres Związków Zawodowych w czerwcu 1949 r. Kongres ten był wspaniałą manifestacją siły związków zawodowych i świadectwem, że związki są kontynuatorami bojowych tradycji klasowego, rewolucyjnego nurtu w polskim ruchu robotniczym. II Kongres podkreślił kierowniczą rolę partii w ruchu związkowym i uznał deklarację ideową partii za podstawę programu związków zawodowych.

Dokonane przez Kongres Zjednoczenia i II Kongres Związków Zawodowych jasne i wyraźne określenie roli związków zawodowych w budowie socjalizmu oraz ich miejsca w ustroju państwa ludowego, wpłynęło na rozwinięcie ich wysiłku organizacyjnego i polityczno-wychowawczego w mobilizowaniu mas pracujących wokół zadań realizacji 6-letniego planu budowy fundamentów socjalizmu.

Od pierwszych dni po wyzwoleniu władza ludowa stoi na stanowisku przekazywania związkom zawodowym funkcji związanych ze świadczeniami socjalnymi państwa na rzecz mas pracujących.

Wspomnieliśmy poprzednio o podjęciu przez związki akcji wczasów pracowniczych. Olbrzymie środki materialne oddane zostały przez państwo specjalnej instytucji — Funduszowi Wczasów Pracowniczych — działającej pod kierownictwem Centralnej Rady Związków Zawodowych.

W rękach związków zawodowych znalazło się kierownictwo działalności kulturalno-oświatowej wśród mas pracujących oraz rozwijanie sportu pracowniczego, na co państwo ludowe łoży ogromne, z roku na rok rosnące środki finansowe.

Pod kontrolą związków i ich organu — społecznej inspekcji pracy, pozostają miliardowe nakłady państwa ludowego na stałą poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szczególnie poważne zadania poruczyło państwo ludowe związkom w dziedzinie ustawodawstwa pracy.

W warunkach naszego ustroju państwo chroni prawa mas pracujących i w swoich ustawach wyraża ich interesy. Zgodnie z zasadą współgospodarzenia mas pracujących w państwie ludowym ustrój nasz zapewnia masom pracującym kontrolę nad wykonywaniem przepi-

sów ustawodawstwa pracy, przyznając w tym zakresie szerokie uprawnienia masowej organizacji klasy robotniczej — związkom zawodowym.

Związki zawodowe, stojąc na straży dobra socjalistycznej produkcji i interesów pracowniczych, czuwają nad realizacją przepisów prawa pracy. Dbają o to, aby pracownik miał zapewnioną należytą opiekę, aby ustawodawstwo pracy nie było wypaczane przez biurokracyzm administracji, a z drugiej strony — aby przepisy ochrony pracy nie były przez nieuczciwe jednostki wykorzystywane dla wyłamywania się z ogólnego rytmu pracy.

W ten sposób związki zawodowe spełniają w państwie ludowym doniosłą rolę czynnika praworządności socjalistycznej.

Polska Ludowa konsekwentnie realizuje te zasady, rozszerzając uprawnienia związków w zakresie ochrony pracy. W kwietniowej uchwale KC PZPR, podjętej w przeddzień III Kongresu Związków Zawodowych, partia — zatwierdzając inicjatywę CRZZ — nakreśliła związkom nowe uprawnienia w zakresie prawnej i technicznej inspekcji ochrony pracy oraz zarządu ubezpieczeniami społecznymi. Uprawnienia te — wraz z poprzednio przyznanymi tak ważnymi funkcjami, jak zawieranie zakładowych umów zbiorowych i wprowadzenie komisji rozjemczych — ugruntowały charakter związków zawodowych jako wielkiej szkoły rządzenia państwem ludowym i przedstawicielstwa interesów mas pracujących.

Związki zawodowe zamykają dziesięcioletni okres działalności ugruntowaniem swej pozycji w państwie ludowym, pozycji masowej organizacji klasy robotniczej o szerokich uprawnieniach współgospodarza w państwie ludowym.

Rozwój organizacyjny

Niespełna milion członków w drobnych, słabych związkach zawodowych za rządów kapitalistycznych, a obecnie cztery i pół miliona w jednolitej, silnej organizacji — to obraz rozwoju związków w Polsce Ludowej.

Przyjrzyjmy się, jak w warunkach stworzonych przez Polskę Ludową wzrastała i krzepła organizacja związków zawodowych.

Już w pierwszych dniach po wyzwoleniu wschodnich obszarów Polski powstają samorzutnie liczne lokalne organizacje związkowe. Organizacje te łączą się szybko w ogniwa wojewódzkie. W województwach lubelskim, białostockim i nowoutworzonym — rzeszowskim odbywają się konferencje wojewódzkie, na których wybiera się okręgowe komisje związków zawodowych. Ogólna konferencja związków zawodowych w Lublinie (listopad 1944 r.) przyjęła za podstawę organizacji:

- 1) zjednoczenie wszystkich pracowników fizycznych i umysłowych w jednolitych związkach bez względu na przynależność partyjną czy przekonania polityczne,
- 2) zastosowanie struktury organizacyjnej według gałęzi produkcji i administracji,
- 3) dobrowolność należenia do związków.

Zasady te przyświecały i przyświecają całej działalności związków zawodowych, zapewniając im pomyślne warunki wypełniania przypadających im zadań w państwie ludowym. Zwłaszcza przyjęcie zasady jednolitości organizacyjnej miało doniosłe znaczenie polityczne. Nie ulega wątpliwości, że jednolite związki zawodowe przyczyniły się w poważnym stopniu do zjednoczenia

ruchu robotniczego. Codzienna, wspólna praca w organizacjach związkowych ugruntowała wśród mas robotniczych zrozumienie dla idei zjednoczenia politycznego ruchu robotniczego.

Równie ważne jak centralizacja i jednolitość było i jest zagadnienie powiązania organizacji związkowej z zakładem pracy — zagadnienie rad zakładowych.

W ustroju kapitalistycznym właściciele przedsiębiorstw, dążąc do rozbicia solidarności klasy robotniczej, zwalczają wszelkie formy przedstawicielstwa pracowniczego. W Polsce kapitalistycznej represje policyjne uderzały przede wszystkim w komitety fabryczne, a z tym większą zjadłością, gdy komitety te reprezentowały zwycięstwo jednolitofrontowego nurtu w ruchu robotniczym. Uprawnienia istniejących na Śląsku rad załogowych ograniczano w praktyce do istnienia tych rad na papierze. Prywatny przedsiębiorca odsuwał organizację jak najdalej od przedsiębiorstwa, w czym pomagały mu — skrepowane policyjnymi przepisami — statuty związkowe oparte na strukturze organizacyjnej luźno związanej z zakładem pracy.

Dzisiaj rady zakładowe — podstawowe organy związkowe — są w pełnym tego słowa znaczeniu współgospodarzami zakładu pracy.

System zawierania zakładowych umów zbiorowych daje radom zakładowym szerokie możliwości regulowania żywotnych zagadnień przedsiębiorstw i załogi. Organizowanie ruchu współzawodnictwa socjalistycznego i racjonalizatorstwa pracowniczego, prowadzenie narad wytwórczych czyni radę zakładową jednym z głównych czynników walki o wzmoczenie wydajności pracy i usprawnienie działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Nadzór nad zakładowymi urządzeniami socjalnymi, nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy i wypłatą świadczeń ubezpieczeniowych, organizowanie życia świetlicowego i sportu — to olbrzymi zakres uprawnień gwarantujących radzie zakładowej decydujący wpływ na zaspokojenie potrzeb materialnych i kulturalnych załogi. Działalność rady zakładowej obejmuje całe życie załogi — od stanowiska roboczego po osiedle fabryczne — wiążąc ją z socjalistycznym zakładem pracy w żywej trosce o dobro społeczne.

Swoboda organizowania życia związkowego, ściśle powiązanie działalności związkowej z najżywotniejszymi zainteresowaniami człowieka pracy — wszystko to przyczynia się do stałego wzrostu liczby członków związków. Cyfra czterech i pół miliona członków związków — to nie tylko następstwo wzrostu zatrudnienia, lecz także — i to przede wszystkim — kwestia pomyślnych warunków rozwoju ruchu związkowego w Polsce Ludowej.

Rządy sanacyjne — nie poprzestając na prześladowaniu klasowych związków zawodowych — prowadziły specjalną politykę odciągania mas pracujących od związków. Służyły temu celowi różne organizacje strzeleckie, związki rezerwistów, przeróżne „rodziny urzędnicze” itp. Pracownik przystępujący do klasowego związku zawodowego decydował się na ciężką walkę życiową.

Państwo ludowe — przy pełnym poszanowaniu zasady dobrowolności przynależenia do związku — dąży do jak największego rozwoju ruchu związkowego, widząc w silnych związkach najskuteczniejszy środek rozwiązania społecznej aktywności mas pracujących i najsilniejsze oparcie władzy ludowej.

Polskie związki zawodowe w wielkim, światowym ruchu zawodowym

Warunkiem ostatecznego zwycięstwa socjalizmu jest solidarność międzynarodowej klasy robotniczej, jedność jej i siła w walce przeciwko kapitalistom — wyzwalcą człowieka pracy i siewcom wojny.

Związki zawodowe w Polsce kapitalistycznej były pozbawione możliwości utrzymywania stosunków z klasowymi związkami zagranicznymi. Władze policyjne ścięły wszelkie stosunki związków z radzieckim ruchem związkowym i Międzynarodówką Związków Zawodowych w Moskwie. Prawicowi przywódcy PPS zaszczytali związkom polskim wrogą postawę wobec Związku Radzieckiego i wbrew interesom polskich mas pracujących — utrzymywali łączność z oportunistyczną Międzynarodówką w Amsterdamie spełniającą wyraźnie rolę agentury kapitalistycznej w międzynarodowym ruchu związkowym.

Już w pierwszych miesiącach działalności związków zawodowych w Polsce Ludowej przedstawiciele naszych związków wzięli udział w konferencji paryskiej, której rezultatem było utworzenie Światowej Federacji Związków Zawodowych. Polski ruch związkowy wszedł do wielkiej rodziny robotników całego świata walczących o pokój i lepszy byt, o zwycięstwo ustroju sprawiedliwości społecznej i wolności narodów, stając się jednym z filarów SFZZ.

Nasze związki nawiązały i utrzymują żywy kontakt ze związkami angielskimi, francuskimi, skandynawskimi, niemieckimi, włoskimi i innymi. Wizyty przedstawicieli tych związków w Polsce dały im okazję do poznania prawdy o Polsce Ludowej, stały się pomocniczym czynnikiem zacieśnienia solidarności międzynarodowej klasy robotniczej.

Aktywny udział naszych związków w pracach SFZZ i międzynarodowych branżowych zrzeszeń związków zawodowych, zacieśnienie naszych kontaktów ze związkami zagranicznymi wpłynęło na wzrost znaczenia polskich związków na forum międzynarodowym.

Wejście Polski Ludowej na drogę sojuszu ze Związkiem Radzieckim, bratnia pomoc Kraju Rad okazywana naszemu narodowi we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego, społecznego i kulturalnego, ściśła i braterska współpraca naszych związków z radzieckim ruchem związkowym — wszystko to przyniosło naszym związkom bezcenne korzyści.

Aktywna postawa związków wobec politycznej walki klasy robotniczej, czynny udział w mobilizowaniu mas pracujących wokół podstawowych zadań państwa ludowego, przyjęcie struktury umożliwiającej sięgnięcie w głąb żywotnych spraw ludzi pracy — te wszystkie zasady są zaczerpnięte z doświadczeń radzieckich związków zawodowych.

Pobyt delegacji związkowców polskich w ZSRR w 1949 r. stał się punktem wyjścia szerokiej kampanii przenoszenia doświadczeń radzieckich do naszych organizacji związkowych. Po wizycie delegacji polskiej w ZSRR nastąpił przyjazd towarzyszy radzieckich, którzy podczas swego pobytu zaznajomili nasze związki z doświadczeniami swego ruchu związkowego. Od tego czasu datuje się stała, żywa współpraca obu bratnich organizacji związkowych niezmiennie korzystna dla naszych związków.

Rezultaty tej współpracy wywarły doniosły wpływ na usprawnienie pracy naszych związków we wszystkich dziedzinach. Ze współpracy tej korzystamy dzisiaj, wprowadzając system zakładowych umów zbiorowych i komisji rozjemczych, przejmując inspekcję ochrony pracy i zarząd ubezpieczeń społecznych. Szerokie korzystanie z doświadczeń radzieckich pozostanie zawsze podstawowym czynnikiem rozwoju naszego ruchu związkowego.

*

W ubiegłym dziesięcioleciu nasze związki zawodowe uzyskiwały podstawy organizacyjne zapewniające im nieustanny rozwój. Związki stały się prawdziwymi współgospodarzami kraju. Pod kontrolą związków pozostają olbrzymie środki materialne przeznaczone przez państwo ludowe na zaspokajanie kulturalnych i bytowych potrzeb człowieka pracy. Szerokie uprawnienia, które władza ludowa przyznała związkom, czynią z nich reprezentantów interesów pracowniczych.

Gospodarną pracą klasa robotnicza buduje nowe życie

JAKŻE ogromną drogę przebył w ciągu dziesięciu lat nasz naród pod niezawodnym kierownictwem partii. Jakże zasadniczo zmieniło się oblicze naszego kraju, o którym z dumą możemy powiedzieć, że stał się krajem wielkiego przemysłu i nowoczesnej techniki, krajem o pięciokrotnie wyższej produkcji przemysłowej niż za rządów kapitalistycznych.

Osiągnięcia budownictwa socjalistycznego w dziedzinie uprzemysłowienia kraju, wprowadzenia nowej techniki, stworzenia bazy dla socjalistycznej przebudowy wsi — zawdzięczamy przede wszystkim patriotyzmowi, ofiarnemu wysiłkowi i twórczej inicjatywie klasy robotniczej, której aktywność znajduje najpełniejszy wyraz w rozwijającym się w coraz wyższych formach ruchu współzawodnictwa pracy.

Od współzawodnictwa „regulaminowego” do zobowiązań produkcyjnych

Nie byłoby błędem, gdybyśmy zaczętki ruchu współzawodnictwa pracy w naszym kraju datowali od pierwszych dni po wyzwoleniu. Wspaniały entuzjazm pracy, z jakim — w najcięższych warunkach — masy pracujące szafowały wówczas swym trudem, pomysłowość robotników i twórcza inicjatywa, z jaką spod ruin wygrzebywali maszyny i — często bez dokumentacji — uruchamiali fabryki — to istotne znamiona tego ruchu, który przekształcił się następnie w potężną siłę naszego rozwoju.

Początki zorganizowanego ruchu współzawodnictwa sięgają 1945 r., kiedy to młodzi ZWM-owcy: Jerzy Kupka, Kazimierz Maciejewski i Henryk Kisiel zainicjowali „młodzieżowy wyścig pracy”. Ruch ten rozszerzył się niezmiernie szybko, obejmując w piątym, ostatnim etapie „wyścigu” około 156 tys. młodzieży z 652 zakładów pracy.

Osiągnięcia te — to wynik objęcia władzy przez klasę robotniczą w sojuszu z chłopstwem pracującym, to wynik konsekwentnej polityki partii i rządu ludowego.

W dziesiątą rocznicę Polski Ludowej związki zawodowe mogą spojrzeć na przebytą drogę z poczuciem dobrze spełnionego obowiązku wobec państwa ludowego, które zapewniło ruchowi związkowemu tak wspaniałe warunki rozwoju. Mimo wielu niedomagań działalności organizacyjnej — związki zawodowe nie zawiodły zaufania partii, usilnie dążyły do coraz lepszego pojmowania swej roli transmisji partii do mas.

Dzięki pomyślnym warunkom stworzonym przez państwo ludowe nasze związki zawodowe nie popadły w rutynę organizacyjną — skostnienie metod i form pracy. Po dziesięciu latach związki wykazują pełną — rzecz można — młodość organizacyjną, prężność, pozwalającą im na podołanie nowym rosnącym zadaniom w służbie państwa ludowego i człowieka pracy.

Historycznym momentem rozpoczęcia masowego ruchu współzawodnictwa było rzucone przez rębacza kopalni „Jadwiga” Wincentego Pstrowskiego, wezwanie do współzawodnictwa o przekroczenie normy wydobywania.

Na wezwanie Pstrowskiego, odpowiedzieli liczni górnicy i robotnicy wielu innych gałęzi produkcji.

Nowy ruch ogarnął w krótkim czasie liczne gałęzie produkcji i usług, przede wszystkim przemysł hutniczy, metalowy, cukrowniczy, budowlany, kolejnictwo i pocztę. Niebawem objął również inne gałęzie przemysłu, pracowników państwowych, bankowych i służbę zdrowia.

W ciągu drugiej połowy 1948 r. ruch współzawodnictwa — z samorządnych działań w poszczególnych gałęziach produkcji i administracji — przekształcił się w wielki zorganizowany ruch obejmujący wszystkie działy gospodarki. W związku z Kongresem Zjednoczenia masy pracujące podjęły różnorodne zobowiązania produkcyjne: przyspieszenia realizacji rocznych planów produkcji, wykonania prac dodatkowych, osiągnięcia oszczędności w kosztach produkcji, wzmoczenia socjalistycznej dyscypliny pracy itp. I Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej mógł już stwierdzić olbrzymi wpływ ruchu współzawodnictwa na szerokie masy pracujące.

Zwyczaj podejmowania przez robotników i pracowników zobowiązań produkcyjnych z okazji wielkich wydarzeń w życiu państwa ludowego i klasy robotniczej stał się odtąd tradycją polskich mas pracujących.

Zatrzymajmy się jeszcze nad wyjaśnieniem znaczenia współzawodnictwa opartego na zobowiązaniach. W pierwszym okresie rozwojowym współzawodnictwo polegało na zawieraniu umów między współzawodniczącymi o przekroczenie przeciętnej normy pracy. Okresowi temu przyświecało hasło Pstrowskiego: „Kto wyrabie więcej”. Współzawodnictwo polegające na podejmowaniu przez poszczególnych robotników i całe załogi zobowiązań obejmuje różnorodne zadania produkcyjne: hasłem jego jest: „Szybciej, lepiej, taniej”. Roz-

wój współzawodnictwa postawił w całej ostrości konieczność zaznajomienia pracowników z planami produkcyjnymi i doprowadzenia planu do brygady, stowiska roboczego.

Oparcie współzawodnictwa o zobowiązania pozwoliło na zarzucenie stosowanego początkowo systemu regulaminów i zawiłych punktacji. System ten nie zapewniał świadomego udziału pracownika we współzawodnictwie. Mogło się bowiem zdarzyć — i tak się zdarzało — że pracownik nie wiedział o tym, iż bierze udział we współzawodnictwie; ocenianie rezultatów jego pracy według punktów regulaminów wypaczało zasadę wyróżniania przodujących.

Szytwe regulaminy z zawiłymi systemami punktacji zaczęły w sposób b. istotny hamować rozwój twórczej inicjatywy. Walka z tymi systemami, walka przeciwko rutyniarstwu i szablonowi, przeciwko biurokratyzmowi we współzawodnictwie była zasadniczym warunkiem wszechstronnego rozwoju tego ruchu.

Przekształcanie się ruchu współzawodnictwa w wyższą formę — ruchu stachanowskiego

W walce o wzrost wydajności pracy na bazie opanowania nowoczesnej techniki rodzą się wyższe formy współzawodnictwa oparte na bogatych doświadczeniach radzieckich stachanowców. Powstają nowe metody pracy o wielkiej doniosłości dla całej gospodarki narodowej, wyrażające głęboką troskę robotników o interesy swego państwa, o wykonanie zadań budownictwa socjalistycznego, o podniesienie dobrobytu społeczeństwa.

Wyrazem tych nowych, wyższych form współzawodnictwa jest m.in. współzawodnictwo o zwiększenie cykliczności w górnictwie, są szybkościowe wytopy w hutnictwie. Jest szybkościowa obróbka metali w przemyśle maszynowym, walka o kompleksową oszczędność w przemyśle lekkim. Należy tutaj współzawodnictwo o przedłużenie przebiegu parowozów w okresie międzyremontowym w kolejnictwie. Przejawem ruchu stachanowskiego jest też walka o oszczędność węgla i energii elektrycznej, współzawodnictwo o oszczędność materiałów pędnych i przedłużenie okresu międzyremontowego pojazdów mechanicznych, rozwój zespołowych metod pracy w budownictwie itp.

Coraz szerzej stosuje się metodę Zandarowej i Agafonowej w przemyśle metalowym, chemicznym i drzewnym. Dalszy krok naprzód poczyniono w szkoleniu metodą Kowalowa; w blisko 400 zakładach przemysłu maszynowego, włókienniczego, chemicznego i drzewnego zorganizowano już szkolenie tą metodą.

Dzięki współzawodnictwu o oszczędność surowca przemysł gumowy wykonał około 5% planu na surowcu zaoszczędzonym. W elektrowniach i gazowniach rozwinęło się współzawodnictwo o oszczędność węgla.

W rozwoju współzawodnictwa coraz czynniejszy udział biorą inżynierowie, technicy i majstrowie. Około 50% pracowników technicznych podejmuje zobowiązania wspólnie z robotnikami. Przejawem zacieśniania współpracy techników i inżynierów z robotnikami jest szeroki rozwój racjonalizatorskich brygad robotniczo-inżynierskich.

Coraz szersze stosowanie doświadczeń radzieckich stachanowców wpłynęło na dalsze wzbogacenie form współzawodnictwa.

W pierwszej połowie 1950 roku pracownicy przemysłu odzieżowego podjęli współzawodnictwo wzorowane

na inicjatywie radzieckiej stachanówki Lidii Korabielnikowej, polegające na zaoszczędzaniu materiałów i wykonywaniu z nich dodatkowej produkcji.

W drugiej połowie 1950 roku górnik Józef Szulc w kopalni im. Józefa Stalina postanawia nie tylko przekraczać normy wydobywania, ale jednocześnie między dwoma zmianami wykonywać przekładkę przenośnika zgrzeblowego, co dotychczas wykonywała specjalna brygada przekładowa, złożona z sześciu ludzi.

Niebawem górnik Adolf Szpigel w kopalni „Siemianowice“ ustanowił nowy rekord wydobywania. W krótkim czasie okazało się, że istnieją dalsze możliwości podwyższenia wydobywania.

W kolejnictwie coraz szerzej rozwija się współzawodnictwo o wożenie ciężkiego brutta. Dobre wyniki osiągnęli maszyniści kolejowi w zakresie konserwacji i użytkowania jak najdłuższego przebiegu parowozu między głównymi naprawami. Współzawodnictwo to obejmuje około 70% drużyn parowozowych.

Coraz więcej robotników kolejowych, pracujących przy konserwacji torów stosuje metodę tzw. odmierzonego szuflarzu radzieckich kolejarzy Bakanowa i Rybakowa.

W państwowych gospodarstwach rolnych szeroko przyjmuje się organizowanie ogniw wysokiego urodzaju, zainicjowane przez Marię Dudek. Członkowie tych ogniw wykonują wszystkie czynności na powierzzonej im powierzchni uprawowej i dzięki dobrej organizacji pracy i racjonalnej uprawie — osiągają wysokie zbiory.

Dzięki pogłębiającej się stale świadomości naszej klasy robotniczej, dzięki zrozumieniu przez robotników znaczenia nowej techniki i stosowaniu nowych metod pracy ugruntowała się u nas stachanowska metoda współzawodnictwa, stwarzając warunki dla rozwinęcia szerokiego ruchu produkcyjnych zobowiązań długookresowych. Zobowiązanie długookresowe bowiem może podjąć tylko robotnik, który zna możliwości wzmoczenia swej wydajności pracy oraz obniżenia kosztów produkcji drogą coraz lepszego organizowania swej pracy.

Zobowiązania długookresowe podstawową metodą współzawodnictwa

Zobowiązania długookresowe — to nowa karta w rozwoju ruchu współzawodnictwa. W ostatnich dniach marca 1953 r. załogi kopalni „Stalinogród“, Zakładów Starachowickich, huty „Pokój“, Zakładów Azotowych w Tarnowie i ZPB im. Stalina uchwaliły zobowiązania produkcyjne, w których postanowiły zwiększyć w ciągu roku produkcję i podnieść pracę swych zakładów we wszystkich działach na wyższy poziom. Zobowiązania te zrodziły się z długookresowych postanowień produkcyjnych tysięcy robotników, górników, sztygarów, majstrów, techników i inżynierów.

Tak powstała i ugruntowała się nowa, wyższa forma współzawodnictwa — produkcyjne zobowiązania długookresowe. Istotną cechą tej formy współzawodnictwa jest podejmowanie zobowiązań na okres nie tylko najbliższych tygodni, lecz całego roku, a przynajmniej półroczna.

Jakie korzyści w walce o plon przynosi to współzawodnictwo? Któż przede wszystkim przyczynia się do faktycznego zaznajomienia załogi z planami produkcyjnymi zakładu, gdyż — rzecz oczywista — zobowiązanie na dłuższy okres może podjąć tylko pracownik, który do-
brze orientuje się w zadaniach swego zakładu, brygady

i stanowiska pracy. Dzięki poznaniu węzłowych zadań produkcyjnych załoga może jasno określić swe zobowiązania do zwiększenia produkcji, skrócenia czasu inwestycji i remontów, obniżenia kosztów własnych, podniesienia kwalifikacji fachowych.

Już w parę tygodni po przejściu fali zobowiązań długookresowych uwydatniło się doniosłe ich znaczenie dla wzmocnienia wydajności pracy i wykonywania planów produkcyjnych. We wszystkich gałęziach produkcji daje się zauważyć wydatne ożywienie ruchu współzawodnictwa pracy, pogłębienie treści i stałe doskonalenie jego metod.

W związku z opracowywaniem zobowiązań długookresowych załogi zwracają uwagę na potrzebę doszkalania robotników. W ZPA im. Dzierżyńskiego, w starachowickiej FSC inżynierowie, technicy i majstrowie organizują kursy dla podnoszenia kwalifikacji robotników, projektują wspólnie z robotnikami nową technologię produkcji.

Wdrożenie pracowników w umiejętność ogarniania inicjatywą szerszych horyzontów działalności ich zakładów pracy rodzi wiele cennych inicjatyw pracowniczych.

Wanda Sygdiak — włókienniczka zakładów bawełnianych im. Marchlewskiego w Łodzi — zainicjowała organizowanie pionów bezbrakowych obejmujących robotników, którzy wykonują wszystkie kolejne operacje cyklu produkcyjnego.

Dążenie do jak największej oszczędności surowców i materiałów znalazło wyraz w inicjatywie podjętej w okresie czynu zjazdowego przez Franciszka Klaję — pracownika zakładu metalowego branży elektrotechnicznej w Krakowie, który zapoczątkował ruch kompleksowego oszczędzania na każdej operacji w czasie całego procesu produkcyjnego. Inicjatywę Klaji podjęty i zastosowały tysiące robotników.

Hasło W. Saja „Ja nie wypuszcze braku” zdobyło już sobie wiele załóg. Stoczniovcy gdańscy, podejmując inicjatywę W. Saja, podpisują listy gwarancyjne na wykonywane roboty. W listach tych zobowiązują się do wykonywania robót bez żadnych usterek. Dzięki temu jakość produkcji elementów montażu i wyposażenia kadłubów poważnie wzrosła.

Rosnące bogactwo nowych form ruchu współzawodnictwa świadczy o ugruntowaniu się w masach poezucia współodpowiedzialności za rozwój gospodarki narodowej. Ruch współzawodnictwa jeszcze nie powiedział ostatniego słowa. Stałe żywy wyzwala i wyzwalać będzie olbrzymie energie twórcze naszych mas pracujących.

Osiągnięcia i błędy związków zawodowych w organizowaniu ruchu współzawodnictwa

Zza kolumn cyfr, stosów wykresów, zza konturów maszyn, ton surowców zawsze wylania się żywy człowiek — twórca i wykonawca wszelkich planów. Socjalizm uwolnił pracownika z niewoli maszyn; z bezwolnego dodatku do maszyny uczynił go dumnym twórcą nowej techniki, budowniczym nowego życia. Cały system kierowania społecznym przemysłem zmierza przede wszystkim do zapewnienia świadomego udziału pracownika w wykonywaniu planów produkcyjnych.

Podjęta po II Zjeździe Partii uchwała KC PZPR o pracy związków zawodowych stwierdza:

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

III Kongres Związków Zawodowych, podkreślając wzrastającą odpowiedzialność związków zawodowych za realizację wskazań partii w dziedzinie walki o szybsze podniesienie poziomu życiowego, wskazał, że przełamanie dotychczasowych słabości w kierowaniu ruchem współzawodnictwa, to nieodzowny warunek wykonania zadań w zakresie wzrostu wydajności pracy i obniżki kosztów własnych — a tym samym osiągnięcie szybkiego podniesienia stopy życiowej mas pracujących.

Kierując się wskazaniem III Kongresu, związki zawodowe i organy administracji powinny podtrzymywać i rozwijać każdą nową i słuszną inicjatywę, dającą możliwość przekroczenia dotychczasowych norm wydajności pracy, obniżenia kosztów własnych, poprawienia jakości produkcji, zlikwidowania marnotrawstwa — upowszechniając w sposób konkretny i zorganizowany te inicjatywy, aby mogły one być stosowane przez coraz większą masę robotników nie tylko w danej fabryce, ale we wszystkich zakładach.

Jednym z podstawowych warunków istotnego wprowadzania nowych metod jest szerokie ich spopularyzowanie. Przeszkodą postępu we wprowadzaniu nowych metod jest zaniedbywanie akcji uświadamiającej, brak zabezpieczenia warunków technicznych i brak kontroli nad faktycznym stosowaniem nowych metod pracy. Zachodzą też fakty pewnego efekciarstwa przy wprowadzaniu nowych metod. Zdarzają się np. zakłady pracy, w których przed paru miesiącami zameldowano o wprowadzeniu metody Zandarowej, przekazywania maszyn w ruchu, ba, ściany ich hal produkcyjnych są obwieszane napisami „stosujemy metodę Zandarowej”, ale niedyskretne spojrzenie na maszyny o godzinie 13,45, zdradza, że następna zmiana zastanie je pięknie wyczyszczone i ...w bezruchu.

Częstym objawem jest sezonowość, dorywczność, pogoń „za modą”. Bywa, że metodę Korabielnikowej przesłania i wypiera metoda Kowalowa. Wypróbowane przodujące metody pracy ulegają zapomnieniu. Tak, jak gdyby szkolenie metodą Kowalowa nie ułatwiało wprowadzenia noża Kolesowa, a metoda Korabielnikowej nie stanowiła najskuteczniejszego środka w walce o oszczędność materiałów. Wszystkie te innowacje dają w sumie wzmoczenie wydajności pracy i wszystkie one powinny być przedmiotem stałego zainteresowania rad zakładowych, a wprowadzone — konsekwentnie dalej rozwijane.

Niektóre przodujące metody pracy są rozumiane powierzchownie lub wręcz błędnie. Np. w szeregu zakładów jakoby stosujących metodę Korabielnikowej — w rzeczywistości nie została ona wprowadzona. Uważa się mianowicie, że wszyscy pracownicy oszczędzający w jakikolwiek sposób surowce i materiały pomocnicze — co jest niewątpliwie bardzo pożądane — już pracują metodą Korabielnikowej. Tymczasem metoda Korabielnikowej polega na kompleksowej walce o obniżanie kosztów własnych, o rewizję normatywów surowcowych,

o gruntowną zmianę technologii i powinna wyrażać się w podejmowaniu zobowiązań do uzyskania dodatkowej, ściśle określonej produkcji z zaoszczędzonego w oznaczonym czasie surowca.

A należy przy tym pamiętać, że wprowadzanie postępowych metod, to nie tylko sprawa biernej akceptacji przez kierownictwo, lecz przede wszystkim odpowiedniego dostosowania całego systemu zaopatrzenia, normowania surowców i kontroli ich zużycia.

Poważnym niedociągnięciem pracy związków zawodowych jest biurokratyzowanie ruchu współzawodnictwa pracy, zapominanie o tym, że o jego rozwoju nie stanowi efektywne, formalistyczne opracowywanie zobowiązań produkcyjnych w zaciszu biura rady zakładowej, lecz żmudna praca wśród grup związkowych, i nie sporządzanie sążnistych sprawozdań do władz nadrzędnych, lecz wdrażanie tych grup do przeprowadzania oceny rezultatów współzawodnictwa.

A najważniejszym błędem jest nieumiejętność ściślego powiązania współzawodnictwa pracy z działalnością związkową w dziedzinie troski o człowieka.

Troska o człowieka warunkiem zwycięskiej walki o plan.

Mobilizując masy pracujące do wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych, musimy pamiętać, że plan — to przede wszystkim ludzie wykonywujący go. Dlatego troska o człowieka jest jednym z naczelných zadań w walce o realizowanie planów.

Dla jak najszybszego wprowadzenia w życie tej zasady, związki zawodowe i organy administracji gospodarczej powinny stwarzać jak najbardziej sprzyjające warunki dla rzeczywistego udziału we współzawodnictwie socjalistycznym całej masy robotników. A więc — zapewniać niezbędne zaopatrzenie materiałowe i sprawną organizację pracy, przestrzegać ściśle zasady wynagradzania według ilości i jakości pracy, stwarzać bodźce materialne zachęcające do najwyższej aktywności produkcyjnej, otaczać troskliwą opieką całą masę pracobników pracy. Przede wszystkim zaś — dbać o stałą poprawę warunków pracy i bytu codziennego robotników i pracowników, wykorzystując po temu rozległe środki i możliwości, które stwarza władza ludowa.

Punktem wyjścia dla dalszego rozwoju współzawodnictwa w jego wyższych formach powinny stać się podejmowane dla uczczenia 10-lecia Polski Ludowej dwustronne zobowiązania długookresowe załogi i kierownictwa sporządzane w formie pisemnego aktu, na wzór zakładowych umów zbiorowych.

W szerszym niż dotychczas stopniu uwzględniać należy w podejmowanych zobowiązaniach różnorodne formy pomocy produkcyjnej dla wsi celem zabezpieczenia szybszego wzrostu produkcji rolnej, jako podstawowego warunku ogólnego podniesienia stopy życiowej. Powinniśmy wydać stanowczą walkę skostnieniu i biurokratyzmowi, które tak często hamują jeszcze nowatorstwo i racjonalizację, które przez niechęć do wprowadzania w życie usprawnień i wynalazków, przez tępy konserwatyzm dławią inicjatywę pracobujących ludzi i uniemożliwiają upowszechnienie pracobujących metod pracy, mogących przynieść ogromne korzyści gospodarce narodowej.

Decydująca dla powodzenia, dla realnych wyników współzawodnictwa socjalistycznego jest taka aktywność

produkcyjna mas pracujących, która wypływa ze zrozumienia nierozdzielnej więzi interesów każdego robotnika i pracownika z interesami budownictwa socjalistycznego, która opiera się na świadomym dążeniu do wykonania zadań stawianych przez państwo ludowe.

Realizując podstawową zasadę współzawodnictwa socjalistycznego, braterską pomoc dla pozostających w tyle ze strony pracobujących, w celu osiągnięcia ogólnego postępu, związki zawodowe powinny skupić główną uwagę na podstawowej masie pracobujących robotników, którzy stale i systematycznie przekraczają średnie normy i podciągają do ich poziomu ogół robotników.



Socjalizm może, musi zwyciężyć i bezwzględnie zwycięży kapitalistyczny system gospodarki dlatego, że może dać wyższe wzory pracy, wyższą wydajność pracy niż kapitalistyczny system gospodarki. Tak uczył Lenin.

Olbrzymie osiągnięcia Związku Radzieckiego udowodniły, że socjalizm daje te wyższe wzory pracy, że zbudowanie szczęśliwej przyszłości narodu zależy przede wszystkim od ofiarnego wkładu pracy wolnego człowieka, od rosnącej stale wydajności pracy społeczeństwa. Dzięki wyższej wydajności pracy narody Związku Radzieckiego idą od zwycięstwa do zwycięstwa w realizowaniu pięcioletek, uczyniły swój kraj potężnym mocarstwem, ostoją i nadzieją światowej klasy robotniczej walczącej w krajach kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych o wolność i prawa człowieka pracy.

Naród polski buduje socjalizm, który jest gwarancją niepodległości i siły ojczyzny ludowej, podstawą wszechstronnego rozwoju i wzrostu dobrobytu społeczeństwa. Dźwigamy kraj z wiekowego zacofania gospodarczego i społecznego, przekształcamy go na kraj przemysłowo-rolniczy o zdrowym organizmie gospodarczym, stawiamy fundamenty szczęśliwego życia narodu. Realizacji tego olbrzymiego dzieła towarzyszy walka z trudnościami nieuniknionymi w okresie tak podstawowej przebudowy i olbrzymiej rozbudowy całego naszego życia gospodarczego. Ani na chwilę nie ustaje też w swych machinacjach wróg klasowy.

Wiemy, że głównym motorem codziennej walki o wypełnianie i przekraczanie planów produkcyjnych, motorem nieustannego ruchu naprzód jest współzawodnictwo pracy. Nie jest ono kierowane z góry, nowe jego formy nie rodzą się w zacisznych gabinetach lecz w zgłętku hal fabrycznych, na dole kopalni, przy piecach hut. Wiemy, że rozwój jego zależy od inicjatywy mas pracujących, od każdego uświadomionego robotnika, technika, inżyniera, od każdego pracownika.

Jeżeli kto będzie chciał przewidzieć przyszłość ruchu współzawodnictwa pracy, niech spojrzy na warszawski Pałac Kultury i Nauki, na Plac Konstytucji, na perspektywę Nowej Huty, na nowe kombinaty, nowe osiedla, szkoły, szpitale. To wszystko dzieło rąk i myśli ludzi pracy, którzy na gruzach, piachach i ugorach wyczarowali nowe życie, skrócili wszystkie terminy, przekroczyli wszelkie wyliczenia. Z takim entuzjazmem pracy, wynalazczością i twórczym rozmachem przyspieszą znowu wszystkie terminy, aby dać miejsce nowemu planowi socjalizmu i pokoju.

Radzieckie związki zawodowe bojowymi organizatorami mas

ZOFIA WASILKOWSKA
Sekretarz CRZZ

O DOROBKU XI ZJAZDU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ZSRR

REDAKCJA „Przeglądu Związkowego“ zwróciła się do członka delegacji polskiej na XI Zjazd Związków Zawodowych ZSRR, sekretarza CRZZ — towarzyszkii Zofii Wasilkowskiej o podzielenie się spostrzeżeniami z obrad tego Zjazdu.

Towarzyszka Wasilkowska w rozmowie z przedstawicielem naszej redakcji streściła swe wrażenia w odpowiedziach na następujące pytania:

Jakie były naczelnne problemy XI Zjazdu?

— Obradom XI Zjazdu przyświecały wskazania Komitetu Centralnego Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego zawarte w piśmie powitalnym KC Partii i Rady Ministrów ZSRR do XI Zjazdu. W piśmie tym zostało podkreślone, że w obecnych warunkach jeszcze bardziej wzrosło znaczenie związków zawodowych jako szkoły komunizmu i bojowych organizatorów mas. Wymaga to, aby związki zawodowe jeszcze bardziej zwiększyły swój udział w budownictwie państwowym, gospodarczym, kulturalnym, aby jeszcze aktywniej pomagały partii w dziele komunistycznego wychowania mas pracujących i w mobilizacji ich twórczych sił do wykonania wielkich zadań budownictwa komunistycznego.

XI Zjazd, oceniając w świetle tych wskazań dotychczasową działalność radzieckich związków zawodowych, mógł stwierdzić w referacie sprawozdawczym przewodniczącego WCSPS — towarzysza Szvernika, że pod kierownictwem Partii Komunistycznej związki dokonały wielkiej pracy w dziedzinie mobilizacji najszerzych mas pracujących do walki o realizację planów gospodarczych.

Masy pracujące ZSRR w ciągu czterech lat i trzech miesięcy wykonały powojenny plan 5-letni odbudowy i rozwoju gospodarki narodowej. Dzięki zwiększeniu wydajności pracy w ciągu trzech lat piątej pięciolatki przyrost globalnej produkcji w przemyśle jest o 108 miliardów rubli, czyli o 60% większy niż w roku 1950.

Nieustannie wzrasta dobrobyt materialny i poziom kulturalny klasy robotniczej ZSRR. W 1954 r. inwestycje w budownictwie mieszkaniowym wzrastają w porównaniu z rokiem ubiegłym o 35%. Ceny detaliczne artykułów powszechnego spożycia są obecnie 2,4 raza niższe niż w 1947 roku. Z roku na rok wzrastają wydatki państwa radzieckiego na ubezpieczenia społeczne; wynoszą one br. — 24 miliardy 700 milionów rubli. Od 1949 roku 13 milionów pracowników skorzystało z leczenia sanatoryjnego a 12 milionów dzieci spędziło wakacje w obozach pionierów.

Przytaczając powyższe wskaźniki rozwoju gospodarki radzieckiej i podnoszenia się dobrobytu ludności, towarzysz Szvernik stwierdził, że w walce o dalszy postęp

ogromna rola przypada związkom zawodowym. O sile i znaczeniu związków radzieckich świadczy choćby ten fakt, że liczba członków wzrosła z 28 i pół miliona w 1949 r. do 40 milionów 400 tysięcy w 1953 r.

Dla chlubnego spełnienia wielkich zadań konieczne jest, aby związki udoskonały swe metody pracy organizacyjnej, usprawniły organizację ruchu współzawodnictwa socjalistycznego, pogłębiły troskę o zagadnienia bytowo-socjalne, jeszcze bardziej ożywiły działalność polityczno-wychowawczą i położyły silniejszy nacisk na pracę związkową w zakresie gospodarki rolnej. W celu umocnienia podstaw organizacyjnych i dalszego zacieśnienia więzi z masami okazała się potrzeba wprowadzenia do statutu związków pewnych zmian i uzupełnień.

Oto naczelnne zagadnienia, które stały się treścią obrad XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR w dniach 7 — 15 czerwca.

Pozwólcie towarzyszko, że powrócimy do wymienionych przez Was tematów. Pragnęlibyśmy bowiem bardziej szczegółowo zaznajomić naszych czytelników z dorobkiem XI Zjazdu.

Może byćście powiedzieli nam, na jakie zagadnienia zwrócił uwagę XI Zjazd w kwestii organizowania i rozwijania socjalistycznego współzawodnictwa pracy?

— Charakterystyczną cechą XI Zjazdu była bardzo wysoka liczba delegatów — przodowników pracy i racjonalizatorów produkcji. W świetle ich wypowiedzi podczas dyskusji uwydatnia się szczególnie wyraziście ogromny wpływ ruchu socjalistycznego współzawodnictwa na rozwój aktywności radzieckich mas pracujących w realizacji planów gospodarczych.

Współzawodnictwo pracy — ruch stale żywy i twórczy nie znosi formalizmu ani biurokratyzmu. Radzieckie związki zawodowe dokonały wielkiej pracy w dziedzinie mobilizacji najszerzych rzesz robotników i pracowników umysłowych do walki o wykonanie i przekraczanie planów produkcyjnych. Jednakże to niewątpliwe osiągnięcie nie zadowala radzieckich związków. Zarówno w referacie sprawozdawczym, jak i w głosach dyskusyjnych wytknięto, że związki zawodowe często zastępują pracę organizatorską — obserwowaniem, notowaniem przejawów rozwoju współzawodnictwa, opracowaniem zawilej sprawozdawczości. Zwrócono następnie uwagę na niewłaściwość zajmowania się wyłącznie przedsiębiorstwami przodującymi i zaniedbaniem fabryk, państwowych ośrodków maszynowych i gospodarstw rolnych nie nadążających z wykonaniem planów.

Przed radzieckimi związkami stoi poważne zadanie wzmocnienia wpływu wychowawczego w celu umocnienia socjalistycznej dyscypliny pracy, podniesienia wydaj-

ności pracy i obniżki kosztów własnych produkcji, co jest nieodzownym warunkiem osiągnięcia obfitości artykułów masowego spożycia i przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących.

Zjazd podkreślił przy tym konieczność zwrócenia baczniejszej uwagi na zagadnienia regulacji płac i na zwalczanie zrównywania (urawniłowki) zarobków pracowników. Te zadania związków zostały silnie podkreślone w zmianach statutu, o czym pomówimy osobno.

Jakie są wskazania Zjazdu w dziedzinie troski o człowieka?

— Troską o dobro narodu — powiedział na Zjeździe przewodniczący WCSPS, towarzysz Szverniki — jest najważniejszym prawem dla partii i rządu. Znajduje ona dobitny wyraz w nieustannym wroście dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego klasy robotniczej i chłopstwa, w systematycznym obniżaniu cen artykułów masowego użytku, w szerokim rozmachu budownictwa mieszkaniowego i kulturalnego.

Świątą powinnością związków zawodowych — słowa te często słyszeliśmy podczas obrad zjazdowych — jest codzienna troska o podniesienie dobrobytu i poziomu kulturalnego ludzi radzieckich. Tak sformułował zadania związków — Komitet Centralny KPRF i Rada Ministrów w piśmie powitalnym do XI Zjazdu.

Tak też rozumieją zadania radzieckie związki zawodowe, czuwając nad realizacją planów budownictwa mieszkaniowego przez ministerstwa. Z surową krytyką Zjazdu spotkały się zaniedbania ministerstw Przemysłu Naftowego, Budownictwa, Rolnictwa i Państwowych Gospodarstw Rolnych, które nie wykonują planów budowy mieszkań pracowników.

Zjazd wezwał związki do kontrolowania budowy domów, hoteli robotniczych i placówek kulturalno-bytowych już w toku robót, do pilnowania remontów mieszkań i kontrolowania przydziału mieszkań.

Zjazd wytknął zaniedbania wykonawczego aparatu handlu i żywienia zbiorowego, brak wymaganych asortymentów, podawanie niesmacznych potraw itp. oraz zwrócił uwagę na obowiązki zarządów głównych i rad zakładowych w zakresie codziennej kontroli placówek handlu i żywienia zbiorowego.

Czym kierują się radzieckie związki zawodowe w organizowaniu pracy kulturalno-oświatowej?

— Odpowiedź na to pytanie znajdujemy w referacie sprawozdawczym przewodniczącego WCSPS — towarzysza Szverniki i w uchwałach Zjazdu. Radzieckie związki zawodowe są wiernym pomocnikiem Partii Komunistycznej w dziele wychowania mas pracujących na aktywnych, oddanych ojczyźnie budowniczych społeczeństwa komunistycznego. Radzieckie związki prowadzą różnorodną działalność kulturalną. Organizują odczyty, spotkania z racjonalizatorami produkcji, pomagają robotnikom w podnoszeniu ich poziomu kulturalnego i wykształcenia fachowego. Przeszło 2 miliony robotników i pracowników umysłowych bierze udział w amatorskich zespołach artystycznych.

Związki zawodowe dokonały poważnego wysiłku w celu umocnienia organizacji związkowych zrzeszeń

sportowych: wyszkoliły setki tysięcy organizatorów i instruktorów kultury fizycznej. Liczba kół sportu i kultury fizycznej w okresie 1949 — 1953 zwiększyła się dwukrotnie. Przeszło milion sportowców zdobyło klasy sportowe.

Sprawozdanie WCSPS wskazało jednak — a dyskusja to potwierdziła — że rozmach i poziom pracy związków w dziedzinie kulturalnej nie jest jeszcze zadowalający. XI Zjazd wezwał związki do wyeliminowania z praktyki związkowych instytucji kulturalnych biurokratyzmu i monotonii oraz podkreślił, że pracę tych placówek trzeba przeopić głęboką treścią ideologiczną i uczynić ją bardziej atrakcyjną.

Jakie są wskazania XI Zjazdu dla pracy związków w zakresie rozwoju gospodarki rolnej?

— Uchwały Komitetu Centralnego Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego i Rady Ministrów o rozwoju gospodarki rolnej postawiły przed związkami zawodowymi poważne zadania w zakresie organizacji współzawodnictwa pracy w państwowych ośrodkach maszynowych i gospodarstwach rolnych oraz w dziedzinie opieki nad nowymi siłami fachowymi przybywającymi do terenów służby rolnej.

Radzieckie związki prowadzą na szeroką skalę pracę kulturalną wśród robotników rolnych a ostatnio podjęły doniosłej wagi pracę wśród robotników rolnych w rejonach zagospodarowania nowych ziem wydartych pustyni i odwiecznym ugorom. Nowym ważnym zadaniem związków radzieckich jest popieranie dążeń do zatrudnienia w administracji fachowców rolnych do przenoszenia się na wieś oraz roztaczanie opieki nad nimi i pomaganie im w urządzeniu się na nowym miejscu pracy.

Zwracając uwagę związków na te ważne zadania, XI Zjazd zaapelował również do załóg zakładów przemysłowych, aby przychodziły z pomocą w organizowaniu pracy w państwowych ośrodkach maszynowych i gospodarstwach rolnych.

XI Zjazd uchwalił zmiany w statucie W jakim kierunku idą te zmiany?

— Zmiany i uzupełnienia statutu wyrażają wzrost roli i zadań radzieckich związków zawodowych w rozwijaniu gospodarki narodowej i w dziele komunistycznego wychowania mas pracujących.

W celu zapewnienia dalszego wzrostu aktywności społecznej rzesz członkowskich zmieniony statut szczegółowo określa uprawnienia członków w decydowaniu o sprawach związkowych i podkreśla konieczność przestrzegania zasady kolektywności w pracy związkowej. Równocześnie statut stawia kwestię aktywnego stosunku związkowców do dobra społecznego, postanawia mianowicie, że powinnością związkowca jest nie tylko samemu przestrzegać socjalistycznej dyscypliny pracy i socjalistycznego stosunku do własności społecznej, lecz także dbać o to, aby tych ważnych zasad przestrzegało jego otoczenie.

Nowy statut szczegółowo określa zadania organizacji związkowych, nakładając na nie nowe funkcje w zakresie regulowania płac.

Nowy statut podkreśla ważne znaczenie grupy związkowej i męża zaufania. „Mąż zaufania — postanawia uzupełnić 38 pkt statutu — popiera czynnie produkcyjne wysiłki robotników i pracowników, współdziała w rozbudzaniu i szerokim rozwijaniu ich twórczej inicjatywy, pomaga racjonalizatorom produkcji, dba o upowszechnienie przodujących metod pracy wśród wszystkich członków swojej grupy. Razem z majstrem i brygadzystą rozwija socjalistyczne współzawodnictwo o wykonanie i przekraczanie planów produkcyjnych, o stałą poprawę jakości produkcji, oszczędzanie materiałów przez wszystkich robotników oraz prowadzi narady wytwórcze i zebrań grup związkowych”.

W świetle tych — przytoczonych przykładowo — najbardziej charakterystycznych zmian i uzupełnień statutu wyraźnie występuje konsekwentna dążność radzieckich związków do objęcia swą działalnością wszystkich żywotnych spraw ludzi pracy i oparcia pracy organizacyjnej na podstawowym organie życia załogi — najściślejszym zespole produkcyjnym.

Na każdym etapie rozwoju naszych związków zawodowych czerpiemy nauki z doświadczeń związków radzieckich. Jakie wnioski możemy wysnuć z obrad XI Zjazdu na nasz użytek?

— Siła radzieckich związków zawodowych, ich zwarłość ideologiczna, głębokie przywiązanie wielomilionowych rzesz członkowskich do państwa radzieckiego i partii komunistycznej jest dla klasy robotniczej całego świata przykładem i pomocą w walce o pokój i ustrój sprawiedliwości społecznej.

Osiągnięcia radzieckich związków zawodowych utwierdzają nas — związkowców polskich w przeświadczeniu, że stosując w naszej działalności wypróbowane metody związków radzieckich, zajmiemy w budownictwie socjalizmu taką samą jak one, ważną pozycję.

A wskazania XI Zjazdu mają dla nas tym większe znaczenie, że mamy do wykonania zadania trudne i odpowiedzialne, które postawił przez nami II Zjazd PZPR i uchwały III Kongresu Związków Zawodowych. Realizujemy te zadania w ostrej walce klasowej oraz w walce o nową socjalistyczną świadomość mas pracujących miast i wsi.

Jeśli dla związków radzieckich jest tak ważne oparcie działalności związkowej na zakładzie pracy, to tym bardziej ma to decydujące znaczenie dla naszych związków — mających do czynienia z napływającymi do klasy robotniczej przybyszami ze wsi, których mamy włączyć do świadomego udziału w budownictwie socjalistycznym.

Jeśli radzieckie związki, mając tak wielkie osiągnięcia w organizowaniu socjalistycznego współzawodnictwa i w podnoszeniu poziomu życia mas pracujących, poddają je ostrej krytycznej ocenie — jak to było na XI Zjeździe — i stawiają przed sobą dalsze jeszcze wyższe wymagania, to płyną stąd jasne wnioski dla nas, aby umiejętniej i pełniej posługiwać się leninowskim orężem

krytyki w celu podnoszenia pracy związkowej na wyższy poziom.

Jeśli związki radzieckie tak wielką wagę przywiązują do pracy w dziedzinie rolnictwa, to tym bardziej jest to dla nas ważne, gdyż nie jest to u nas tylko zagadnienie rozwoju produkcji rolnej lecz zasadnicza sprawa socjalistycznej przebudowy wsi.

Toteż wskazania XI Zjazdu i metody pracy radzieckich związków zawodowych powinny być pilnie studiowane przez wszystkich naszych aktywistów związkowych, gdyż znajdą oni w nich najpoważniejsze sposoby poprawy naszej codziennej działalności organizacyjnej.

Mieliśmy już zamiar poprzestać na tych pytaniach, lecz towarzysząca Wasilkowska dodała jeszcze od siebie:

— Ograniczacie się towarzysze do pytań ściśle rzeczowych, a czytelników będą z pewnością interesowały wrażenia, jakie delegacja nasza wyniosła z obrad XI Zjazdu.

Obrady Zjazdu odbywały się w wielkiej sali kremłowskiej w nastroju uroczystym a jednocześnie w atmosferze rzeczowej konkretnej dyskusji. Na Zjazd przybyli delegaci ze wszystkich krańców ZSRR. Obok delegatów z Rosyjskiej Federacji, Ukrainy, Białorusi widzieliśmy delegatów z Tadżykistanu, z Armenii, z Kirgizji i Uzbekistanu, widzieliśmy różne stroje, słyszeliśmy różne języki. Na własne oczy mogliśmy się przekonać, że Związek Radziecki to „narod stu narodów“, złączonych nierozzerwalnie jednością i przyjaźnią, pracujących wspólnie dla dobra potężnej socjalistycznej ojczyzny.

Na Zjazd przybyło 25 delegacji zagranicznych z różnych krajów Europy, Azji i Ameryki. Wystąpienia ich były przez Zjazd serdecznie witane. Nasza delegacja spotykała się na każdym kroku z objawami serdecznej, braterskiej przyjaźni dla Polski Ludowej. Mówiły nam o tym burzliwe oklaski, którymi towarzysze radzieccy powitali przemówienie przewodniczącego CRZZ — towarzysza Kłosiewicza, który wręczył jednocześnie Zjazdowi od polskich związków podarek — dywan przedstawiający Pałac Kultury i Nauki — symbol nierozzerwalnej przyjaźni i braterstwa naszych narodów. Przekonywały nas o tym szczere rozmowy z uczestnikami Zjazdu, którzy przystępowali do nas jak do starych, dobrych znajomych. I nie w tym dziwnego. Łączy nas przecież z radzieckimi związkami zawodowymi ścisła i serdeczna współpraca. A dla wielu z towarzyszy radzieckich słowo Polska wiąże się z codzienną ich pracą, ze wspaniałymi maszynami, które wychodzą spod ich rąk, aby z adresem: Polska — Nowa Huta, Warszawa czy Andrychów lub Częstochowa powędrować do naszego kraju.

XI Zjazd potwierdził w całej pełni, że towarzysze radzieccy — przepojeni duchem proletariackiego internacjonalizmu — kroczą w kierowniczych szeregach bojowników o jedność międzynarodową klasy robotniczej w imię pokoju i dla dobra ludzi pracy na całym świecie.

Dziesięć lat pracy kulturalno-oświatowej

JEDNYM z naczelných, podstawowych zadań związków zawodowych jest socjalistyczne wychowanie mas, wychowanie nowego człowieka, świadomego i aktywnego budowniczego socjalizmu. Temu zadaniu podporządkowana była cała działalność kulturalno-oświatowa związków zawodowych w ubiegłym dziesięcioleciu, dziesięcioleciu ogromnych przemian, wspaniałych sukcesów we wszystkich dziedzinach życia politycznego, gospodarczego i kulturalnego.

I

Minęło dziesięć lat uporczywej walki z pozostałościami starej burżuazyjnej ideologii i jej nosicielami, z ciemnotą i przesadami, ze starymi nawykami i demoralizacją, którą wróg usiłował i usiłuje szerzyć wśród bardziej zacofanych i chwiejnych elementów klasy robotniczej i inteligencji.

Sobokstwu i egoizmowi wpajaniu masom w ciągu dziesięcioleci przez burżuazję zaszczepiliśmy świadomość jednoci interesów ludu pracującego miast i wsi, świadomość interesów każdego człowieka pracy i jego ludowego państwa.

„Krzewimy zgodnie ze szczytnymi tradycjami polskiego ruchu robotniczego wielkie i szlachetne idee patriotyzmu, solidarności międzynarodowej i braterstwa narodów w walce z siłami agresji i reakcji, zdżiczenia i barbarzyństwa, przeciwko siewcom propagandy wojennej, nacjonalizmu i zaprzaństwa narodowego.

Głosimy prawdę o tym, że przyszłość, szczęście i siła Polski robotników i chłopów leży w jej niepowstrzymanym marszu do socjalizmu, że wsparci potęgą Związku Radzieckiego i całego obozu wolności i pokoju patrzymy pewnie w przyszłość, świadomi, że nie ma takiej siły, która mogłaby powstrzymać naród polski w zwycięskim budownictwie nowego życia“ (z ref. tow. Kłosiewicza na III Kongresie Zw. Zaw.).

Dzięki wskazaniom i opiece partii — w stałej walce z drobnomieszczańskimi pozostałościami, z bezideowym kosmopolityzmem kształtowało się nowe oblicze pracy kulturalno-oświatowej związków zawodowych, oparte o stalinowską definicję — kultury socjalistycznej w treści i narodowej w formie, przenikniętej duchem gorącego patriotyzmu i proletariackiego internacjonalizmu.

W rewolucji kulturalnej, która przeorywuje świadomość narodu, związki zawodowe spełniały w ubiegłym dziesięcioleciu doniosłą i odpowiedzialną rolę, walcząc o nową proletariacką kulturę, pamiętając jednakże o postępowych tradycjach naszej rodzimej kultury i postępowym dorobku kultury całego świata.

Polski ruch zawodowy odradzał się w warunkach wyjątkowo trudnych. Wojna i okupacja wyniszczyły klasę robotniczą, zwłaszcza kadry kierownicze aktywistów partyjnych i związkowych.

Z drugiej zaś strony system ludowo-demokratyczny stworzył warunki dla wielkiego rozwoju ruchu zawodowego. Rosnące związki zawodowe wchłaniały nowe, dawniej niezorganizowane masy robotników i pracowników umysłowych, które wymagały intensywnej pracy wychowawczej oraz ideologicznej. Masowy ruch kulturalno-oświatowy organizowany przez związki zawodowe wymagał przygotowania kadr oświatowców, które by mogły podjąć zadaniom kierowania pracą wychowawczą i kulturalno-oświatową.

Państwo ludowe zapewniło związkom zawodowym potężną i stale rosnącą bazę działalności kulturalnej w postaci świetlic, klubów i domów kultury.

II

Burzliwy i niezwykle szybki był rozwój ilościowy i jakościowy placówek kulturalno-oświatowych.

Od tysiąca świetlic dziesięć lat temu sieć świetlic i czerwonych kąciaków wzrosła do liczby 14 695 w chwili obecnej.

Każdy rok przynosił poza świetlicami nowobudowane kluby i domy kultury. Dla zorganizowania życia kulturalnego w małych miastach powiatowych i niesienia pomocy metodycznej fabrycznym świetlicom związki zawodowe powołały do życia do roku 1951 — 108 powiatowych domów kultury, które w miarę zwiększania się ilości przyfabrycznych domów kultury przekazywane były radom narodowym.

W ostatnich latach rozpoczął się na dużą skalę ruch w budownictwie kulturalnym na ziemiach w okresie międzywojennym zaniedbanej Polski „b”. Powstały piękne pałace kultury w Mielcu, Stalowej Woli, Rzeszowie, Kraśniku, Gorlicach, Tarnowie, Sączu. Rosły coraz nowe domy kultury przy dużych zakładach pracy w Ozimku, Łabędach, Szopienicach, Sosnowcu, Gdańsku, Olsztynie, Ursusie i Warszawie. Kończy się również budowę szeregu nowych obiektów kulturalnych w całym kraju, które dadzą robotnikom kopalń i fabryk jeszcze większe możliwości zarówno kulturalnego wypoczynku, rozrywki, jak i rozwijania swoich uzdolnień zarówno fachowych jak i artystycznych.

Liczba wojewódzkich domów kultury, które stały się poważnymi kombinatami kulturalnymi, placówkami promieniującymi na teren całych województw wzrosła od jednego stalinogrodzkiego domu kultury w 1946 r. do dziesięciu. Mają już swoje domy kultury takie województwa jak Kraków, Wrocław, Warszawa, Opole, Olsztyn, Rzeszów, Łódź, Kielce, Koszalin.

Wzrostowi liczby placówek w tym okresie towarzyszyło poważne ożywienie działalności kulturalno-oświatowej, o czym najlepiej świadczy liczba imprez kulturalnych, która wzrosła z 10 000 przedstawień i koncertów w 1945/46 do 101 000 w 1953 r. Liczba widzów na tych imprezach od 2 000 000 w ciągu 1945/46 doszła do 43 000 000 w roku 1953, tzn. do takiej ilości widzów, jaką w ciągu roku mają wszystkie kina i teatry w kraju.

Cyfry te ilustrują bardzo wyraźnie zasięg i masowość tego ruchu, który powstał w wyniku rewolucji kulturalnej, jaka się dokonała w Polsce Ludowej.

Udostępnienie masom pracującym dobrej polskiej książki naukowej, technicznej i beletrystycznej, niedostępnej dla nich w Polsce burżuazyjnej i tępionej z zaciekleścią w ciągu sześciu lat przez okupanta było również jednym z zadań pracy kulturalno-oświatowej związków zawodowych po wojnie. Niemcy zniszczyli większość księgozbiorów, ze spuścizny przedwojennej nie prawie nie zostało, całą pracę tworzenia bibliotek trzeba było zaczynać od nowa.

Powstawały biblioteki w świetlicach i klubach, w których zaczęto gromadzić drogą zbiórki książki ukryte przed okupantem, później zaś zakupowano nowe ukazujące się wydawnictwa. We wrześniu 1946 r. związki zawodowe posiadały już 1 000 czynnych bibliotek liczących 200 000 tomów. W chwili obecnej związki zawodowe mogą z dumą powiedzieć, że mają 5 200 bibliotek w większych zakładach pracy i 10 791 punktów bibliotecznych w małych fabrykach, PGR-ach i instytucjach z księgozbiorem, który wzrósł przeszło 30-krotnie bo do 6 104 235 tomów. Liczba czytelników zaś dochodzi do miliona. Średnia wypożyczeń na 1 czytelnika wzrosła z 7,4 w 1950 r. do 14,3 w roku 1953.

Dzięki takiemu rozwojowi bibliotek związkowych zajęły one w niektórych ośrodkach — nawet wojewódzkich — przodujące miejsca i stanowią poważny ośrodek kultury promieniujący na cały teren. Wyrosła w bibliotekach związkowych spora grupa bojowych propagatorów książki, kochających swoją pracę, jak tow. Talarczyk — kolejarz z Torunia, tow. Rosenfeld z Wrocławia czy tow. Lewicka z biblioteki Wojewódzkiego Domu Kultury w Łodzi, biblioteki, które swoim zasięgiem obejmują 3 000 czytelników korzystających z księgozbioru stałego oraz przeszło 200 punktów bibliotecznych na terenie województwa.

W wielu zakładach pracy liczba czytelników sięga około połowy stanu załogi i wielu bibliotekarzy bibliotek zakładowych powinno iść śladami czołowych bibliotek i rozwijać coraz większą ofensywność w upowszechnianiu czytelnictwa.

III

W ubiegłym dziesięcioleciu związki zawodowe spełniały poważną rolę w likwidacji analfabetyzmu — smutnej pozostałości Polski kapitalistycznej.

Walka z analfabetyzmem stała się w związkach zawodowych akcją powszechną. Brały w niej udział liczne rzesze nauczycielstwa, inteligencji technicznej i wykształconych robotników. Dlatego też wyniki tej akcji były duże. W oparciu o dekret o likwidacji analfabetyzmu w ciągu pierwszych trzech lat planu sześcioletniego analfabetyzm — jako zjawisko masowe — został w Polsce zlikwidowany. Na 9 736 kursach zorganizowanych przez związki zawodowe nauczyło się pisać i czytać 121 356 robotników, którzy potem zdobyli możliwość przejścia do wieczorowych szkół dla pracujących jako punktu wyjścia dla podniesienia ogólnego poziomu kulturalnego i technicznego klasy robotniczej. Mimo nie wykorzystania jeszcze wszystkich istniejących w tej dziedzinie możliwości w roku szkolnym 1953/54 ze szkół dla pracujących korzysta 73 977 uczniów.

Doniosłe znaczenie miała też w pierwszych latach istnienia Polski Ludowej akcja repolonizacyjna, w któ-

rej około 13 tys. Polaków z Ziem Zachodnich oraz reemigrantów nauczono czytać i pisać po polsku.

Ogromnego rozmachu nabrała akcja odczytowa organizowana w związkowych placówkach kulturalno-oświatowych, względnie w zakładach pracy. Akcja ta jednak mimo wielkich efektów ilościowych (od 59 000 prelekcji dla 4 548 000 słuchaczy w 1948 r. do 677 616 odczytów i referatów dla 26 749 208 słuchaczy) i prób jej usystematyzowania nie jest jeszcze ani planowana należycie, ani nie odpowiada całkowicie zainteresowaniom załóg zwłaszcza ze względu na brak tematyki technicznej i małej ilości odczytów światopoglądowych.

W ciągu dziesięciolecia związki zawodowe rozszerzyły zasięg swego oddziaływania, rozpoczęły mianowicie pracę wychowawczą wśród dzieci. W ostatnich szczególnie latach ruch zawodowy przejął opiekę nad kilkuset świetlicami dziecięcymi przy zakładach pracy, stał się organizatorem wielkich imprez dla dzieci, wśród których np. akcją choinek noworocznych obejmuje corocznie około 2 000 000 dzieci.

IV

Poważne sukcesy osiągnęły związki zawodowe w ubiegłym dziesięcioleciu w rozwijaniu artystycznego ruchu amatorskiego. Świetlice, kluby i domy kultury stanowiły naturalne oparcie dla amatorskich zespołów teatralnych, chóralskich, tanecznych, muzycznych itp.

Potrzeby teatru amatorskiego oraz innych zespołów, które są często przedmiotem dumy załóg zakładów pracy, budzą i rozwijają drzemające talenty i przyczyniają się do wszechstronnego rozwoju amatorskiej twórczości artystycznej.

Wiele zespołów osiągnęło wysoki stopień dojrzałości ideowo-artystycznej. Zespoły teatralne kolejarzy z Czechowic, włóknarzy z Bielawy i Łodzi, górników z Wirka, czy wojewódzkich domów kultury ze Stalinożyrodu, Krakowa, Łodzi znane są w całym kraju, a zespoły pieśni i tańca z zakładów im. Harnama, Strzelczyka, Domu Kultury ze Stalinożyrodu uzyskały szereg cennych wyróżnień i nagród na festiwalach w Budapeszcie, Berlinie i w Bukareszcie.

Teatr amatorski w swej pracy nawiązał początkowo do przedwojennych przeżytych i ubogich wzorów. Brak repertuaru, kierownictwa artystycznego znacznie obniżyły jego wartość.

Dzięki usilnym staraniom kierownictwa związkowego, ruch amatorski został oczyszczony z utworów bezwartościowych i szkodliwych, a przede wszystkim nastąpiło pogłębienie jego treści ideologicznej i nasycenie go problematyką społeczną. Coraz bardziej amatorski ruch artystyczny stawał się instrumentem wychowania społecznego i estetycznego mas pracujących, tak, że na II Zjeździe PZPR towarzyszył Bierut w referacie sprawozdawczym mógł powiedzieć, że ruch ten będący potężną dźwignią socjalistycznej rewolucji kulturalnej spełnia w coraz większym stopniu rolę narzędnika wychowania ideologicznego i kulturalnego szerokiej mas.

Rzów ruch amatorskiego przechodził różne koleje, od żywiołowego powstawania zespołów amatorskich w pierwszym okresie 1945—46 r., których było 496 z 15 tys członków zespołów, do opanowania go i ujęcia w formy organizacyjne, które zapewniły mu potężny rozwój

i doprowadziły do istnienia obecnie 10 902 zespołów z liczbą 178 935 członków.

Organizowane w tym okresie konkursy i festiwale ujawniły wielkie możliwości twórcze kryjące się w masach, ale wykazywały jednocześnie wielkie niedociągnięcia i braki. Wśród nich najpoważniejszy to brak repertuaru właściwego pod względem ideologicznym i artystyczno-literackim.

Ponieważ pełnowartościowy repertuar nie mógł powstać na drodze samorodnej twórczości, związki zawodowe przez powołanie odpowiedniej komisji repertuarowej, a potem zorganizowanie druku własnej „Biblioteczki świetlicowej” doprowadziły do tego, że z repertuaru zespołów amatorskich znikła już całkowicie drobnomieszczańska szmira, stanowiąca smutną spuściznę okresu kapitalistycznego.

Przełomem dla spraw repertuaru był Festiwal Sztuk Radzieckich, który wprowadził na stałe do repertuaru zespołów teatralnych klasykę rosyjską i wielki dramat rewolucyjny. Na scenach świetlicowych pojawił się „Pociąg pancerny” Iwanowa, „Lubow Jarowoja” — Treniewa i „Zagłada eskadry” Korniejczuka, a Czechow stał się jednym z najpopularniejszych dramaturgów scen świetlic związkowych.

Niezwykłą popularność zdobyły również utwory współczesnych pisarzy polskich szczególnie w okresie Festiwalu Polskich Sztuk Współczesnych, a pozycje takie jak „Zwykła sprawa” — Tarna, „Sprawa rodzinna” — Łutowskiego, „Pociąg do Marsylii” — Gruszczyńskiego weszły na stałe do repertuaru scen amatorskich.

W dziedzinie muzyki, pieśni i tańca nastąpiło w ostatnich latach znaczne podniesienie poziomu artystycznych zespołów przy równoczesnym wzroście liczbowym. Ukochanie pieśni chóralskiej, znajduje swój wyraz w rozwoju zespołów śpiewaczych, a poziom chórów odznacza się wysoką jakością, czego najlepszym dowodem są sukcesy Reprezentacyjnego Chóru Zw. Zaw. Górników z Siemianowic oraz fakt, że chór mieszany Woj. Domu Kultury Ogniwo ze Stalinogrodu został upaństwowiony i przejęty przez Filharmonię Śląską.

Rozwinęła się w ostatnich latach nowa u nas forma wypowiedzi artystycznej, jaką są zespoły pieśni i tańca, których repertuar odtwarza folklor poszczególnych regionów kraju. Wielką zasługą takich zespołów, jak Związku Handlowców z Suwałk, Spożyców z Kościerzyny, zakładów im. Strzelczyka z Łodzi, zespołów Zw. Górników z Knuruwa czy Hutników z Siemianowic jest wydobycie z zapomnienia autentycznych motywów pieśni i tańców oraz elementów stroju ludowego, wydobycie klasowej treści twórczości ludowej w tekstach pieśni i w starych obyczajach.

Masowy ruch amatorski organizowany przez związki zawodowe stał się potężnym czynnikiem upowszechnienia kultury w Polsce. O rozmachu tego ruchu świadczą konkursy i festiwale dla uczczenia X-lecia Polski Ludowej, w których udział weźmie ponad 5 300 zespołów amatorskich związków zawodowych.

Najistotniejszym zagadnieniem tego ruchu pozostaje wciąż problem treści ideologicznej i poziomu artystycznego. Ruch amatorski rozwijał się w walce o nową treść w sztuce. Związki zawodowe nie ustawały w pracy i mimo częstych niepowodzeń i trudności przyczyniały się w dużej mierze do rozwiązywania tego problemu.

Ważnym choć nie dość rozwiniętym jeszcze odcinkiem naszej pracy wychowawczej jest zainicjowanie przez związki zawodowe imprez wypoczynku świątecznego. Coraz częściej w pobliżu wielkich miast organizowane są wielkie imprezy połączone z kulturalną rozrywką, z występami artystycznymi, pokazami sportowymi i zabawami ludowymi. W roku 1953 imprezami takimi objęto ponad 1 750 tys. pracujących i ich rodzin. Jest to ruch coraz bardziej masowy wymagający dalszej rozbudowy i lepszej organizacji.

Udział ruchu zawodowego w akcji łączności fabryk ze wsią mimo swej jednostronności, która polegała na wysyłaniu głównie zespołów artystycznych, podczas gdy pracę polityczną organizowały bezpośrednio instancje partyjne, był masowy i w roku 1953 wyrażał się cyfrą 19 580 wyjazdów.

V

Poważne sukcesy w pracy wychowawczej związków zawodowych nie mogą przesłaniać jej dotychczasowych braków, których usunięcie musi stać się podstawowym obowiązkiem całego aktywu związkowego. Wskazanie tych braków jest rzeczą konieczną, gdyż przyczyniały się one do ograniczenia zasięgu działalności kulturalno-oświatowej. Jakże to braki?

Po pierwsze — w całej naszej działalności związkowej na froncie kulturalno-oświatowym widać jak sprawy ściśle organizacyjne, formalne, dominują nad samą treścią pracy, nad zagadnieniami ideologicznymi, które chcemy rozpowszechniać, w których duchu chcemy wychowywać masy, nad formą artystyczną naszej twórczości amatorskiej. Jeżeli chcemy wykonać wskazania III Kongresu Związków Zawodowych i podnieść na wyższy poziom ten ważny odcinek pracy związkowej, to jest rzeczą konieczną, żeby pracownik — działacz związkowy znacznie większą uwagę zwracał na treść pracy, na ideologię, którą ma upowszechniać, na jakość, celność, wysoki poziom naszej pracy propagandowej. Tym kryterium musi być podporządkowana cała praca organizacyjna.

Po drugie — działalność kulturalno-wychowawczą związków zawodowych cechuje na ogół jednostronność. Główne nasze osiągnięcia — to sukcesy ruchu amatorskiego. Jest to objaw pozytywny, ale błąd polega na tym, że całe niemal siły pochłania nam ta sprawa, dlatego głównie, że akcje te są popularne i łatwiejsze. Zaniedbana jest natomiast działalność oświatowa, samokształceniowa, zbyt skromne są wciąż efekty akcji czytelniczej, kuleje wciąż akcja odczytowa. A przecież są to sprawy najważniejsze, gdyż chodzi o podniesienie poziomu umysłowego, przygotowania człowieka zdolnego do pełnego korzystania z istniejących dóbr kulturalnych.

Chcąc wykonać wytyczne uchwały KC PZPR o związkach zawodowych i uchwał III Kongresu Zw. Zaw. musimy wydatnie rozszerzyć ramy pracy kulturalno-oświatowej.

Po trzecie — zasięg naszej pracy kulturalno-oświatowej jest niewątpliwie zbyt wąski i nie odpowiada potrzebom załóg zakładów pracy. Odnosi się to zwłaszcza do dużych zakładów pracy, w których obejmuje małą część załogi, do hoteli i domów młodego robotnika, zamieszkałych przez młodzież, która w niedostatecznym stopniu otoczona jest opieką rad zakładowych.

Poza zasięgiem oddziaływania wychowawczego i opie-

ki pozostała też podstawowa masa robotników dojeżdżających ze wsi. Pozbawione dostatecznej pomocy są świetlice w PGR-ach i POM-ach. Zbyt wąsko traktowana jest praca wśród dzieci.

Po czwarte — w dziedzinie umacniania sojuszu robotniczo-chłopskiego działalność związków zawodowych ograniczała się dotąd prawie wyłącznie do pracy ekip łączności, często nie znających warunków życia i potrzeb wsi. Mało przyczyniliśmy się do ulepszenia pracy świetlic wiejskich i do rozwoju pracy oświatowej i artystycznej na wsi. Cały ruch zawodowy rozwijając wielostronne formy pomocy dla wsi, walki o wzrost produkcji rolnej, umocnienia i rozszerzenia socjalistycznych pozycji na wsi — powinien stać się szermierzem sprawy pogłębiania sojuszu robotniczo-chłopskiego.

ARTUR FISZER

Wobec wymowy cyfr i faktów

(Bilans dwóch dekad)

W CHWILI, gdy w rocznicę wyzwolenia spoglądamy na drogę przebytą przez nasz naród w ostatnich dziesięciu latach — warto zastanowić się nad wymową kilku niezmiernie ciekawych zestawień dla dwu różnych okresów: lat 1918—1928 i naszego obecnego dziesięciolecia.

Na luksusowym papierze, nakładem Ministerstwa Przemysłu i Handlu ukazała się w roku 1928 praca pod tytułem: „Postęp gospodarczy Polski”. Jak na rok 1928 — tytuł o posmaku niezamierzonej ironii. Lecz nie uprzedzajmy faktów... i cyfr.

We wstępie tej książki autor zastanawia się nad tym, jakie wpłynęłyby odpowiedzi, gdyby przeprowadzono ankietę na temat „Jak Polska wyzyskała 9 lat niepodległości dla utrwalenia swego bytu?” (dziewięć — gdyż autor dysponował danymi do 1927 roku włącznie).

„Bowiem — dowodzi on nie bez racji — każdy przeciętny obywatel, niezależnie od tego, czy jest zorganizowany na płaszczyźnie politycznej lub społecznej, czy też pozostaje poza ramami ścisłych organizacji, chce dokładnie i niewątpliwie wiedzieć, czy państwo — jako takie — rozwija się, idzie naprzód, umacnia się i zapewnia jaśniejsze perspektywy na przyszłość, czy też odwrotnie — cofa się w rozwoju i gubi się w bezproduktywnych wysiłkach”.

W sześćdziesięciostronicowym wywodzie (plus załączniki w wykresach) nie znajdujemy jednak jasnej odpowiedzi na jasno postawione pytanie. Za to, a może właśnie dlatego, autor broszury dochodzi do nader charakterystycznego wniosku, że przy próbie syntetycznego ujęcia ówczesnego sposobu i wyników gospodarowania — „zasadnicze kryterium nie może się zamknąć w cyfrach bezwzględnych”.

Rezerwa wobec bezwzględnej wymowy bezwzględnych cyfr w pełni zrozumiała...

My zaś, po 26 latach, już bez tych obaw przed cyframi, posiadamy możliwość dania jasnej odpowiedzi nie tylko na pytanie z 1928 roku, lecz również na identyczne pytanie postawione w roku bieżącym dla dziesięciolecia 1944—1954.

Jak Polska Ludowa wykorzystała dziewięć lat (bo za taki okres dysponujemy cyframi), czy idzie naprzód, umacnia się, czy też odwrotnie, cofa się w rozwoju?

Po piąte — decydującą dla wykonania powyższych zadań jest sprawa kadr, a przede wszystkim stabilizacja kadry działaczy. Dotychczasowa płynność kadr uniemożliwia bowiem podnoszenie kwalifikacji i prawidłowe rozstawienie pracowników w terenie.

*

Uregulowanie warunków pracy i płacy, stała i systematyczna praca z aktywnym kulturalno-oświatowym, trojska o coraz wyższy poziom ideologiczny i zawodowy kadr, oto ważne zadania ruchu zawodowego, których wykonanie pozwoli w drugim dziesięcioleciu istnienia Polski Ludowej, w latach, gdy będziemy wznosić i umacniać gmach socjalizmu, lepiej i skuteczniej jeszcze realizować wytyczne naszej partii.

Sięgnijmy do najbardziej wiarygodnych faktów i cyfr dnia dzisiejszego, do najbardziej niezawodnych faktów i cyfr dnia wczorajszego. Posługiwać się będziemy w tym zestawieniu dwu dziesięcioleci danymi, przytoczonymi w „Postępie gospodarczym Polski”. Korzystać będziemy z oficjalnego „Małego Rocznika Statystycznego”. Zilustrujemy niektóre stwierdzenia wyjątkami z jubileuszowego wydawnictwa ziemian na dziesięciolecie 1918—1928.

Zajrzyjmy z kolei do ogromnego, ważącego kilka kilogramów wydawnictwa pt. „Dziesięciolecie Polski Odrodzonej — Księga Pamiątkowa 1918—1928”. Wydawnictwo, na którego zresztą stronicy 1145 znów się spotykamy z autorem owej na luksusowym papierze wydanej w 1928 roku broszury, w której autor ten ocenia gospodarczy wynik rządów przedwrześniowych na tle strat wojennych w I wojnie światowej.

Nie można zaprzeczyć, że zniszczenia na ziemiach Polski w czasie pierwszej wojny światowej, jak też i gospodarka zaborców przed pierwszą wojną utrudniły dzieło odbudowy i musiały zaciążyć na sytuacji gospodarczej dziesięciolecia, które nastąpiło po pierwszej wojnie światowej.

Ale, w takim razie, jakich słów użyć przy ocenie sytuacji Polski po obecnym, współczesnym nam dziesięcioleciu? Porównawcza statystyka nieszczęść, zniszczeń i cierpień jest dla obu dziesięcioleci wprost nieporównywalna. Zniszczenia, jakim uległa Polska ostatnio były o wiele, wiele straszniejsze, niż zniszczenia po pierwszej wojnie światowej.

W 1918 r. ilość zniszczonych mostów nie sięgała jednego tysiąca. W r. 1945 przekraczała 50 000. Straty w pogłowiu zwierząt na ziemiach Polski po drugiej wojnie były trzykrotnie większe niż po pierwszej wojnie.

Ruina i zniszczenie — to tylko oderwane słowa niezdolne do odtworzenia tragicznej sytuacji zimy 1944 na 1945 rok. Gołym okiem dostrzec można, że obciążenia, z którymi lud zaczął swoje rządy w 1944 roku, tak się mają do obciążeń, z którymi burżuazja rozpoczęła w

1918 roku swoje rządy, jak się ma Warszawa stycznia 1945 do Warszawy listopada 1918 roku.

A zatem w obrachunku naszym o drodze przebytej w tym i w tamtym dziesięcioleciu niesposób nie brać pod uwagę tej strasznej różnicy punktu wyjściowego.

A jednak... A mimo to. Mimo różnicy startu na wybitną niekorzyść naszego pokolenia, rozejrzyjmy się po cyfrach i faktach Polski 1954 roku i Polski 1928 roku, by odpowiedzieć na pytania, jak my i jak oni wykorzystali pierwsze dziesięciolecie.

Przejdźmy stronicie wspomnianej wyżej księgi pamiątkowej wydanej nakładem Ilustrowanego Kuriera Codziennego.

Przedmowa — autograf pióra pana prezesa Polskiej Akademii Umiejętności w Krakowie, profesora Uniwersytetu Jagiellońskiego — Jana Rozwadowskiego. Współautorzy (tylko niektórzy): ministrowie i byli ministrowie: Makowski, Strassburger, Zaleski, Wierzbicki, Klarner; profesoria: Estreicher, Smoleński, Frankowski, Krzyżanowski, generałowie, redaktorzy, księża, pułkownicy.

Ładujemy na stronicie 477 księgi pamiątkowej. Tu dowiadujemy się co prawda, że w 1928 roku automobilizmem polskim opiekowali się tacy ludzie, jak Karol hrabia Raczyński, Stefan hrabia Tyszkiewicz, Antoni hr. Potocki, Stanisław hr. Łęcki, generał Robert hr. Lamezan-Salins i Karol Wilhelm Scheibler. Ale dowiadujemy się również, że stan samochodowego taboru transportowego w całej Polsce w dniu 1 stycznia 1928 roku wyrażał się cyfrą trzy i pół tysiąca ciężarówek.

A dziś, w przeddzień naszego dziesięciolecia, w maju 1954 roku same tylko Zakłady Starachowickie wypuściły dwudziestotysięcznego „Stara”. Aktualni opiekunowie polskiego automobilizmu — o ile skromniejsi w tytułach. Czego o wynikach ich gospodarki w zestawieniu z tamtymi — powiedzieć się nie da. Czy to jedno zestawienie liczb nie mówi nam więcej o uprzemysłowieniu Polski w bieżącym dziesięcioleciu niż całe kolumny cyfr?

A teraz prosimy na str. 557, na której dr Adam Wrzosek, profesor Uniwersytetu Poznańskiego zapewnia nas, że „Poparcie, jakim się cieszy nasza młodzież akademicka ze strony społeczeństwa i państwa, wpływa w dużym stopniu na liczbę studiujących w naszych szkołach akademickich, a zwłaszcza w uniwersytetach”.

Dowiadujemy się jednak z dalszego ciągu tej wypowiedzi, że „...w roku akademickim 1927—28 w pięciu państwowych uniwersytetach było 28 853 studiujących, a w pozostałych 7 państwowych szkołach akademickich — 8 081”.

Razem więc w 12 wyższych szkołach studiowało 36 934 studentów.

A dziś. — Dziś relacjonujemy krótko. W 79 wyższych szkołach Polski studiuje 121 000 studentów. Nie licząc przeszło 14 000 kształcących się w 11 wieczorowych szkołach inżynierskich, nie licząc wyższych uczelni MON-u i studiów zaocznych. Nie zapominajmy przy tym, że odsetek młodzieży robotniczej i chłopskiej na uniwersytetach wynosi dziś 34 i ma tendencję wzrostu, podczas gdy przed wojną wynosił 9% i miał tendencję spadkową.

Stronica 565. Artykuł dr Romana Dyboskiego, profesora Uniwersytetu Jagiellońskiego. Czytamy:

„W uwielbianej osobie pierwszego Marszałka Polski Józefa Piłsudskiego, co w latach odsunięcia od czynnej pracy państwowej, cały swój żołnierski do ostatniego grosza oddawał na cele naukowe nie można nie podziwiać jaśniejszego przykładu głębokiego obywatelskiego zrozu-

mienia znaczenia nauki dla narodu a przez naród dla ludzkości”.

Ten podziw dla jaśniejszego przykładu nie pozwolił jednak profesorowi zauważyć takiej drobnostki podanej w tej samej księdze pamiątkowej, że mianowicie ilość izb szkolnych oddanych do użytku w ciągu dwu lat (w roku przewrotu majowego i w roku następnym — 1927) wynosiła łącznie 564, to jest zaledwie połowę liczby izb szkolnych oddanych do użytku w roku przed przewrotem majowym.

Dzisiaj w Polsce nie ma zapewne nikogo, co by oddawał cały swój żołnierski żołd do ostatniego grosza na cele naukowe. Niemniej jednak w 1954 roku posiadamy na wsi polskiej 10 473 szkół siedmioklasowych, podczas gdy w 1928 roku było ich zaledwie 2 350.

Zajrzyjmy jeszcze na strone 875 pamiątkowej księgi tamtego dziesięciolecia.

„...ostatnie dziesięciolecie roztoczyło szczególną opiekę nad dzieckiem. Mnożą się stacje „Kropki Mleka”, powstało towarzystwo „Ratujmy Niemowlęta”... Wiele w tej dziedzinie stworzone zostało przy żywym współudziale Marszałkowej Piłsudskiej”.

Ale w całej Polsce było wówczas półtora tysiąca przedszkoli. Dzisiaj — ponad siedem i pół tysiąca. A kobieta pracująca korzystała wówczas tylko z jednego miesiąca płatnego urlopu macierzyńskiego. Dziś — z trzech miesięcy.

I wreszcie stronica 1 019 z artykułem pt. „Dziesięciolecie przemysłu” bardzo kompetentnego autora. Napisał go bowiem — naczelny dyrektor centralnego związku polskiego przemysłu, górnictwa, handlu i finansów, b. minister przemysłu i handlu, poseł na Sejm. Zważ czytelniku, dane o najgłośniejszym, o podstawie niepodległości, o uprzemysłowieniu, zepchnięto gdzieś na tysięczną stronę.

„Niema obywatela w Polsce — czytamy — który by rozwoju przemysłu polskiego nie odczuwał i nie stwierdzał go bezpośrednio w codziennym swym doświadczeniu”.

A niemniej kompetentnemu wtedy w Polsce Wieniawie-Długoszewskiemu przypisywano autorstwo aktualnej wówczas jakże tragicznej anegdotki: „Które państwo jest najsilniejsze? — Polska. Bo położyła ciężki przemysł na obie łopatkę”.

Ostatnich kilka cyfr:

W 1928 roku 369 elektrowni użyteczności publicznej oraz elektrownie w kopalniach i fabrykach produkowały łącznie niecałe 2 i pół miliarda kilowatogodzin. Dzisiaj produkujemy 13 i pół miliarda. W 1927 roku wytop stali (1 200 000 ton) nie osiągał poziomu z roku 1913. A w 1953 roku przekroczył dwu i półkrotnie poziom z 1938 roku. Nowa Huta będzie wkrótce dawała więcej stali, niż cała przedwojenna Polska.

Spójrzmy dziś na sposób ubierania się ludzi choćby w najodleglejszych zakątkach kraju i porównajmy go ze sposobem ubierania się ludzi w tamtym dziesięcioleciu. Zapewne, wystrojonych dam i wyfraczonych panów dziś nie ujrysz, chyba na scenie. I również już na scenie tylko — ludzi w łachmanach, bosych, obdartych. Już dziś produkcja tkanin wełnianych na 1 mieszkańca jest przeszło dwukrotnie, bawełnianych — przeszło półtorakrotnie, a jedwabnych — przeszło czterokrotnie wyższa niż przed wojną. Jest to cyfrowa wymowa obrazu, który każdy czytelnik ponad trzydziestkę łatwo sobie wywoła i zestawi, a i młodszy sobie wyobrazi.

W 1928 roku objęty statystyką Głównego Urzędu Statystycznego prywatny ruch budowlany oddał do użytku w miastach 4 725 izb mieszkalnych. A w 1953 roku oddano do użytku w miastach 135 000 izb mieszkalnych wyposażonych w nowoczesne urządzenia.

Moglibyśmy tak zestawiać wypowiedzi i cyfry w nieskończoność. Moglibyśmy zestawić wiele szumnych wypowiedzi ówczesnych z mniej szumnymi danymi cyfrowymi. Czy jednak te bardzo a bardzo wyrównane i skromne przykłady osiągnięć bieżącego dziesięciolecia nie mówią o rewolucyjnej wręcz zmianie geografii gospodarczej Polski.

W tamtym dziesięcioleciu tromtadrackie pretensje zakładania Ligi Morskiej i... Kolonialnej, operetkowy szum wokół Madagaskaru przy kompletnej słabości i przestępczej obojętności dla spraw obrony, dla uprzemysłowienia kraju. W naszym dziesięcioleciu pojawia się i rozwija przemysł okrętowy, samochodowy, łożysk tocznych, obrabiarek ciężkich, syntezy chemicznej, włókien syntetycznych.

W tamtym okresie cyniczne frazesy o „dziesięcioleciu, które roztoczyło szczególną opiekę nad matką i dzieckiem i w ogóle nad światem pracy“, a równocześnie na łamach ówczesnej prasy oficjalnej jakże tragiczne notatki o samobójstwach matek, podrzucanych noworodkach, o obłudnie filantropijnych akcjach pomocy bezrobotnym, o obławach na bezdomnych. Frazesy o miłości ojczyzny, które były przykryciem miłości zysków.

Cyniczne frazesy o równościach, o pracy — fundament konstytucji itd., obok takich faktów, w które trudno dziś uwierzyć. Czy na przykład młoda dziewczyna czy młody oficer w Polsce Ludowej uwierzyłoby dziś, że jeszcze przed 15 laty istniało w Polsce pisane prawo, według którego młodej, zdrowej, pięknej, wykształconej nawet, lecz niedość zamożnej kobiecie brak jest (z ostatniego powodu) kwalifikacji na zamążpójście za oficera.

Oto Nr 17 czasopisma „Moja Przyjaciółka“ z 1928 roku. Dział odpowiedzi redakcji zatytułowany „My kobiety — między sobą“ cytuje:

Posiadane wykształcenie odnośnie zamążpójścia za porucznika byłoby wystarczające, jednakże posag jest niewystarczający. W drugim wypadku nie podała Pani stopnia wojskowego oficera, wobec czego wyjaśniam, że wykształcenie i posiadany posag są wystarczające o ile chodzi o stopień kapitana. Specjalny stan zdrowia nie jest wymagany. Do otrzymania przez porucznika zezwolenia na zawarcie związku małżeńskiego wymagane są następujące warunki: nieposzlakowana opinia oraz poziom umysłowy i towarzyski narzeczonej, odpowiadające stanowisku oficera, stanowisku żony oficera, a ponadto odpowiedni posag“.

Prawda, jak to wszystko dziwnie dziś brzmi. Jak daleko odeszliśmy w ciągu 10 lat od tak przecież niedawnej przeszłości. I czy nie mówi ten jeden fragment więcej niż kolumny cyfr o rewolucyjnej wręcz zmianie również i w geografii społecznej Polski bieżącego dziesięciolecia?

Moglibyśmy tak cytować fakty i liczby w nieskończoność.

Wydaje się jednak, że już przytoczone fakty, już narysowane zestawienie daje nam dostatecznie jasną odpowiedź na dwa identyczne pytania dla dwu różnych dziesięcioleci.

Bilans tamtego: dreptanie na miejscu w jednych, cofanie się w pozostałych dziedzinach. Państwo słabnie. Perspektywy coraz czarniejsze. Nie zapominajmy, że rok 1928 był jeszcze rokiem względnej pomyślności gospodarczej.

Bilans tego dziesięciolecia: we wszystkich dziedzinach — mimo nieuniknionych trudności rozwoju — siedmio-

milowy skok naprzód. Polska z szarego końca wśród państw Europy wyskoczyła na piąte miejsce pod względem uprzemysłowienia. A nie zapominajmy, że rok 1954 jest dopiero pierwszym rokiem przyspieszonego wzrostu stopy życiowej. Że teraz dopiero potrafimy szybciej likwidować wiele trudności. O tym bilansie, bilansie na naszą korzyść zmuszeni są już coraz częściej przebąkiwać nawet najzjadlejsi wrogowie Polski Ludowej.

Czytajcie jednak cyfry nowych naszych planów i zamierzeń, wczytujcie się w uchwały IX Plenum Komitetu Centralnego PZPR i II Zjazdu, w wytyczne szybkiego marszu do dobrobytu, kultury i potęgi. A wiemy, że to, co wytyczne te przewidują, na pewno stanie się rzeczywistością. Będzie tak, gdyż chce tego cały naród. Bo w to włożymy wszyscy najwyższy wysiłek mięśni i mózgów.

Cyfry wzrostu stopy życiowej nabiorą życia, podobnie jak cyfry z pierwszych lat bieżącego dziesięciolecia, które przekształciły się w trasę W-Z, w MDM, w Żerań, Wierzów, Dychów, Kędzierzyn, Wierzbicę.

Postawmy przy końcu naszych rozważań narzucające się natarczywie pytanie: Cóż było przyczyną opłakanych perspektyw i opłakanego stanu gospodarki i kultury tamtego dziesięciolecia mimo mniej groźnej spuścizny powojennej. I co jest przyczyną osiągnięć bieżącego dziesięciolecia, mimo stokroć groźniejszej spuścizny powojennej?

Niechaj znów za nas udzieli odpowiedzi źródło najmniej podejrzane o sympatie dla postępu.

Na okładce wizerunek magnackiego pałacu. Dwa kłosa, słońce, promienie. W promieniach — a jakże — flaga. A nad wszystkim łacińska maksyma: „Veritas vincit“. „Prawda zwycięża“. (Rzeczywiście — zwyciężyła). Na wewnętrznej stronie okładki: „Odbito 500 egzemplarzy numerowanych“. Numerowanych — czyli wydawnictwo dla wybranej elity. Niżej, na wewnętrznej okładce: Wydawnictwo Rady Naczelnej Organizacji Ziemiańskich, Warszawa 1929.

Jest to jubileuszowa księga pt. „Ziemiaństwo i większa własność rolna“.

A oto rozważania, które stanowią przedmiot tego dzieła dla sfer górnych:

„Dopóki w masach mocne jest poczucie naturalnej hierarchii i równowagi społecznej układu narodowego, do tego czasu nie jest niebezpieczna najdalej posunięta równość formalna. Demokracja staje się łatwo dopuszczeniem motłochu do decyzji o narodzie, wypuszczeniem państwa bez busoli i steru na fale nastroju... Ziemiaństwo nasze nigdy nie opierało się o liczebność swą (0,36% ogółu ludności — A. F.), lecz o poziom kulturalny i swe znaczenie... — i tu następuje „kropka nad i“ tego nieco przydługiego cytatu — „Udział ziemian w Sejmie przekracza kilkanaście, a w Senacie około trzydziestu razy liczebność ich wśród ogółu wyborców. Liczby te przekonują, iż linia obrona przez ziemiaństwo w Polsce niepodległej jest słuszną i daje mu krok za krokiem poważne zdobycze“.

Prawda, linia tamtej polityki dawała ziemiaństwu poważne zdobycze. Motłoch, jak arystokracja pogardliwie nazywała naród, nie był dopuszczony do decyzji o losach kraju. Decydowali tacy ludzie, jak książę Janusz Radziwiłł — czołowy działacz BBWR, jeden z największych magnatów ziemskich, prezes Banku Małopolskiego, wiceprezes Związku Przemysłowców; minister Roman Górecki — prezes BGK, prezes Towarzystwa Akcyjnego Soli Potasowych; minister Czesław Klarner — prezes rady nadzorczej Zakładów Starachowickich i „Skarbofermu“; wiceminister spraw wojskowych gen. Litwinowicz, prezes największej firmy naftowej „Polmin“. A przede



wszystkim decydowali Devey, Harriman, Flick, Boussac i inni przedstawiciele obcego kapitału.

Oni decydowali. Dla nich, dla kilkudziesięciu tysięcy rodzin, co mieli Polskę po kawałku, była niepodległość. Dla robotnika i chłopą pozostała nędza.

Dla rządzących krajem w tamtym dziesięcioleciu Polska była dojną krową, była folwarkiem, gdzie się „prało chamów w mordę” i trzymało „w poczuciu naturalnej hierarchii”. Była źródłem zysku, obiektem handlu hurtowego i detalicznego dla tych, którzy opierali się „nie o liczebność swą, lecz o swe znaczenie”. Dla nich Polska była krajem elity bądź „kulturalnej”, bądź pułkownikowskiej, bądź „czysto narodowej”. Polski robotnik, chłop i inżynier nie mieli najmniejszego wpływu na politykę gospodarczą kraju. Grabarze Polski przedwrześniowej, ci, ze Związku Ziemian i ci ze Związku Przemysłowców, cała ta klika piłsudczykowo-endecka, nie chciała i nie umiała poprowadzić kraju drogą uprzemysłowienia choć gęby mieli pełne frazesów i „dźwignięciu Polski wzwyż”. Dygnitarze rządowi i możnowładcy kartelowi otrzymywali przecież tłuste tantiemy od kapitału zagranicznego właśnie za utrzymywanie kraju w zacofaniu, za topienie kopalni, za ograniczanie produkcji.

Bieżące dziesięciolecie otwiera dzień 22 lipca 1944 roku. Wyzwolenie kraju przez armię robotniczo-chłopską. Złamanie władzy politycznej klas wyzyskiwaczy. Przejęcie władzy przez klasę robotniczą związaną z chłop-

stwem pracującym. W masach — mówiąc językiem ziemian sprzed 26 laty — zachwiało się poczucie hierarchii i równowagi społecznej. Sam naród zaczął decydować o swoim losie. Doszły do głosu milionowe rzesze, które stanowią prawdziwą Polskę.

Początek bieżącego dziesięciolecia znaczą takie akty, jak reforma rolna i unarodowienie przemysłu. To z kolei złamało ekonomiczną władzę klas wyzyskiwaczy. To, wraz ze złamaniem ich władzy politycznej, były etapy główne. Decydujące. Władza w kraju, bogactwa kraju, podstawowe środki produkcji, wymiany, transportu i kredytu stały się własnością narodu, a nie garstki wyzyskiwaczy. Dopiero teraz wyzwolone siły twórcze narodu mogły przełamywać i przełamać zacofanie. Stąd ta jasna wymowa faktów i cyfr dla naszego dziesięciolecia.

Dla nas Polska — to nie państwo wybranej, oświeconej, bogatej czy jakiej tam jeszcze elity. Dla nas Polska, to dobro realne przytłaczającej większości narodu. To sprawa, którą co dzień wszyscy żyjemy, o powodzenie i siłę, o dobrobyt i kulturę, o którą codzień wszyscy walczymy. Dla nas Polska — to codzienna praca, dbałość i walka wszystkich o swoje osobiste interesy i jednocześnie interesy i powodzenie wszystkich. To codzienna twórcza praca dla całej zbiorowości uwolnionej na zawsze od pasożytów samozwańczo rządzących w tamtym dziesięcioleciu.

KRYSTYNA WIGURA

Odpowiedzialne zadania Związku Zaw. Pracowników Rolnictwa i Leśnictwa

UCHWAŁY II Zjazdu Partii w sprawie rozwoju rolnictwa głoszą: „Należy dążyć do zwiększenia globalnych zbiorów czterech zbóż w roku 1955 o co najmniej 600 tysięcy ton, w porównaniu z rokiem 1952, który był rokiem średniego urodzaju zbóż. Należy dążyć do osiągnięcia w roku 1955 w porównaniu z rokiem 1953 wzrostu zbioru ziemniaków o co najmniej 5—7 procent, pogłowia bydła o 7 — 10 procent i trzody chlewnej o 10 — 13 procent”. W tym na państwowe gospodarstwa rolne przypada zadanie uzyskania w 1955 roku o 150 do 170 tysięcy ton wyższych zbiorów zbóż, niż w 1952 roku, o 15 do 20 proc. większych plonów buraków cukrowych i ziemniaków. Stan pogłowia trzody chlewnej w tych gospodarstwach ma w 1955 r. zwiększyć się o około 20 procent, a bydła o 30 do 35 procent.

Bardzo poważne zadania wytyczają uchwały II Zjazdu państwowym ośrodkom maszynowym i GOM-om.

Konkretne liczby wzrostu produkcji rolnej i konkretne wskazania, jak należy ulepszyć pracę PGR-ów, POM-ów i GOM-ów, żeby spełniły swe zadania, wyznaczone im na ostatnie dwa lata planu sześcioletniego — są drogowskazem dla pracy Związku Zawodowego Pra-

cowników Rolnictwa i Leśnictwa, zrzeszającego około 330 000 członków. Bo przede wszystkim pracownicy PGR-ów, traktorzyści i agronomowie POM-ów oraz pracownicy GOM-ów — rozegrają decydującą bitwę o wzrost produkcji rolniczej i wzrost socjalizmu na wsi. Rozwój socjalistycznego współzawodnictwa wśród tych pracowników oraz wychowanie ich w duchu socjalizmu — oto najpewniejsza droga do zwycięstwa w tej bitwie. A zarazem — podstawowy obowiązek wszystkich organizacji i instancji Związku Zaw. Prac. Rolnictwa i Leśnictwa.

Czy dotychczas obowiązki te spełniał on należycie? Czy dostatecznie mobilizował swych członków do walki o produkcję, czy umiał wskazywać im doniosłość ich zadań, czy otaczał ich troskliwą opieką, czy ich wychowywał?

Na żadne z tych pytań nie można udzielić stanowczej, potwierdzającej odpowiedzi. Bo mimo pewnych, często nawet dość znacznych osiągnięć, mimo liczebnego wzrostu szeregów — właśnie w pracy tego związku, obarczonego tak poważnymi zadaniami — ujawniły się poważne błędy i niedociągnięcia.

Stwierdza to uchwała Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych z kwietnia br.:

„Organizowane przez Związek współzawodnictwo pracy często ma charakter formalny. Nie zawsze prowadziło ono do wzrostu wydajności pracy i zabezpieczenia wykonania planów produkcyjnych. W pogoni za ilością współzawodniczących, za mało zwracano uwagi na ściśle powiązanie zobowiązań z planami produkcyjnymi...”

Zarzuty, zawarte w uchwale CRZZ, ilustrują liczne fakty.

Co roku w okresie siewów, sianokosów, żniw w PGR-ach i POM-ach padają wezwania do współzawodnictwa, przodujące brygady polowe, czy hodowlane, podejmując to współzawodnictwo — uzyskują poważne wyniki. Ale to, co jest celem socjalistycznego współzawodnictwa: podciąganie pozostających w tyle do poziomu przodujących — nie jest osiągnięte. Nie jest osiągnięte dlatego przede wszystkim, że Związek nie troszczy się dostatecznie o rozpowszechnianie cennych inicjatyw i metod, że nie kontroluje dostatecznie przebiegu współzawodnictwa i wykonywania zobowiązań. W tych warunkach trudno się dziwić, że nie wiadomo dotychczas, jaka była odpowiedź na apel zespołu PGR Jaroczewo i gospodarstwa Morzyce, wzywający wiosną br. do współzawodnictwa inne PGR-y.

Niewykorzystane możliwości

A warunki dla dobrego rozwoju współzawodnictwa pracy, zarówno w PGR-ach jak i w POM-ach, są obecnie znacznie lepsze, niż w latach ubiegłych. Warunki te stworzyła uchwała Prezydium Rządu w sprawie nowej organizacji pracy i systemu wynagradzania w PGR-ach i w POM-ach. Ścisłe uzależnienie wysokości zarobków od wyników pracy (w PGR-ach od plonów i wzrostu hodowli we własnych gospodarstwach, a w POM-ach od osiągnięć w obsługiwanych przez nie spółdzielniach produkcyjnych) — stworzyło dla robotników poważne bodźce materialne dla wzrostu wydajności pracy i poprawy jakości wykonywanych robót. A oprócz bodźców — zyskali oni jeszcze dzięki tej uchwale i możliwości lepszych osiągnięć: poprzez organizowanie brygadowego systemu pracy i traktowanie brygady jako podstawowego ognia w gospodarstwie i ośrodku.

Zw. Zaw. Prac. Rolnych nie wykorzystał jednak w pełni tych możliwości. Zdarzają się jeszcze wypadki (jak np. w zespole Paczków), że nie stosuje się zaleceń uchwały, wypłacając zarobki robotnikom „po staremu”, nie obliczając zwiększonych stawek. W PGR Śrówsko zaczęto organizować brygady lecz bez przemyślenia, kto powinien wejść w ich skład; w PGR Ostrowite nie wyjaśniono robotnikom, jak korzystny jest dla nich nowy system pracy i płacy. I w żadnym z tych gospodarstw organizacja związkowa nie zorganizowała współzawodnictwa między powstającymi brygadami.

Można by oczywiście podać również wiele przykładów dobrej organizacji brygad i rozwijania między nimi współzawodnictwa o jak najlepsze wyniki pracy. Przykłady te zacierpnęliśmy jednak z takich gospodarstw, jak PGR w Sępnie (zespół Parzęczewo), jak zespół Jamy (w woj. opolskim), z gospodarstw przodujących. A przecież idzie o to, żeby ruch współzawodnictwa o wysokie plony, oparty na podstawach nowej organizacji pracy, ogarnął wszystkie gospodarstwa i POM-y w całym kraju, żeby podciągnął na wyższy poziom te właśnie, które dotychczas pozostawały w tyle. O takie

właśnie gospodarstwa powinny troszczyć się przede wszystkim instancje Związku Zaw. Prac. Rolnictwa z Zarządem Głównym na czele.

Nowy system organizacji pracy, uzależnia płace pracowników POM od wyników produkcyjnych spółdzielni, które oni stale obsługują. Ale jakie będą wyniki pracy tych POM-ów, które nie zawarły wszystkich zaplanowanych umów ze spółdzielniami? Tymczasem POM Stare Zabno w woj. zielonogórskim, zerwał umowę ze spółdzielnią w Dąbrowie, a zupełnie zapomniał o spółdzielni w Lipinach, wówczas gdy moc produkcyjna jego maszyn nie została całkowicie wykorzystana... Trudno to traktować inaczej, niż jako dezercję z pola walki o wzrost produkcji rolnej.

Niewykorzystywanie całej mocy produkcyjnej maszyn pomorskich jest niestety dość powszechnym zjawiskiem. W wielu POM-ach utarło się bowiem niesłuszne mniemanie, że skoro zostały zawarte umowy ze spółdzielniami produkcyjnymi, to wszystkie obowiązki zostały wykonane. I tak np. POM Świebodzin (woj. zielonogórskie) wykorzystał w tegorocznej akcji siewnej tylko 50 proc. swej mocy produkcyjnej.

W tym samym POM Świebodzin pracuje agronom tow. Pilecka i brygadziśta tow. Szeremeta. Spółdzielnia Myszecin, która jest rejonem ich działania jako pierwsza ukończyła w br. siewy. Jest to przodująca spółdzielnia powiatu. Tow. Szeremeta i tow. Pilecka opiekują się jeszcze spółdzielnią w Dąbrowce, która powstała dopiero jesienią ub. r. i... nie zapominają o gromadzie, w której ona się znajduje. Dzięki doskonałej pracy brygady traktorowej tow. Szeremety, dzięki poradom tow. Pileckiej, dzięki niezmordowanej prowadzonej przez nich agitacji — nie tylko spółdzielnia w Dąbrowce rozwija się pomyślnie, ale także chłopci z gromady uczynili już pierwszy krok do wspólnego gospodarowania, organizując grupę uprawy sąsiedzkiej. Połączone grunty pięciu mało i średniorolnych gospodarzy zaorały traktory brygady tow. Szeremety.

Jeśli tow. tow. Rawski i Okpisz, brygadziści z tego samego POM Świebodzin, nie idą w ślady tow. Szeremety — to jest to w dużej mierze wina złej pracy organizacji związkowej w tym ośrodku, która powinna była rozwinąć współzawodnictwo między brygadami o jak największą ilość zagospodarowanej przez nie ziemi, wskazując im przykład tow. Szeremety. Nie uczyniła ona tego jednak — tak samo, jak Zarząd Główny i zarządy okręgowe Zw. Zaw. Prac. Rolnictwa niedostatecznie rozpowszechniają inicjatywę przodujących pracowników PGR-ów i POM-ów.

Krok na drodze do poprawy

Należy jednak stwierdzić, że pewien krok na drodze do zmiany tego stanu rzeczy został ostatnio zrobiony. Mowa tu o przeprowadzonych ostatnio naradach mistrzów wysokich urodzajów.

Do niedawna jeszcze mało kto słyszał o PGR Osłonino, które w ub. r. uzyskało piękne osiągnięcia produkcyjne: pszenicy ozimej zebrano tam 29 q z ha, żyta ozimego 26,6 q z ha, rzepaku — 25,6 q z ha. Niewiele też wiedzieli pracownicy innych PGR-ów o metodach pracy brygady polowej tego PGR — tow. Łangowskiego. Brygadziści polowi i ogniowowi CZ PGR Pomorze zapoznali się z nimi dopiero w dniu 30 maja br. na naradzie, zor-

ganizowanej z inicjatywy redakcji „Głosu Pracy” staniem Zarz. Głównego Zw. Zaw. Prac. Rolnych i Ministerstwa PGR. Ta narada, na której, na podstawie doświadczeń brygady tow. Łangowskiego można się było nauczyć, jak należy organizować podstawową komórkę pracy PGR, brygadę polową — zapoczątkowała dalsze tego rodzaju spotkania. W ciągu następnych niedziel obradowali nad organizacją pracy w brygadach i ogniwach pracownicy PGR-ów woj. poznańskiego, koszalińskiego, opolskiego i in.

Jak bardzo potrzebne były te spotkania o tym świadczy fakt, że np. brygadziści Frączkowiak z zespołu Wągrowiec, Adamiak z gospodarstwa Plewiska, Karol Jasiński z gospodarstwa Skwierzyna w woj. poznańskim dopiero na naradzie w PGR Szczepkowie (zespół Parzęciny, woj. poznański) dowiedzieli się od tow. Marcina Grzywowskiego, przodującego brygadzysty tego gospodarstwa, jak należy organizować prace brygady i jakie to w związku z nowymi warunkami pracy — przynosi korzyści. Robotnicy brygady tow. Grzywowskiego osiągają obecnie zarobki od 1 500 do 1 900 zł.

W wyniku narad padło wiele cennych zobowiązań. Np. przewodniczący rolnej rady zakładowej zesp. Szalejów Dolny złożył w imieniu załogi gospodarstwa Książków zobowiązanie uzyskania 520 q buraka cukrowego z ha, 900 q buraka pastewnego, 315 q ziemniaków i 20 q rzepaku.

Narady dałyby jeszcze lepsze wyniki, szersza byłaby wymiana doświadczeń, bardziej ożywiona dyskusja, gdyby nie pewne błędy organizacyjne. Tak np. na spotkaniu w PGR Grapice (woj. koszaliński) nikt z przybyłych brygadystów nie zabrał głosu, ponieważ ...nie wiedzieli na jaką naradę ich wezwano i w jakim celu.

Nie powtarzając więc tych błędów, lepiej przygotowywać spotkania — należy je jednak kontynuować. Jeśli z kolei Zw. Zaw. Prac. Rolnictwa zorganizuje narady chlewnistrzów i oborowych oraz pracowników POM-ów i GOM-ów — to niewątpliwie przyczyni się w dużej mierze do rozpowszechnienia doświadczeń przodujących pracowników rolnictwa, a więc przyczyni się do rozwoju współzawodnictwa pracy o jak najlepsze wyniki hodowlane i o jak najwyższe plony nie tylko w PGR-ach, lecz i spółdzielniach produkcyjnych i w gospodarstwach pracujących chłopów.

Sprawy produkcji i sprawy człowieka są nierozdzielne

Tak jak powodzenie w walce o wzrost produkcji rolnej jest uwarunkowane rozwojem socjalistycznego współzawodnictwa pracy na wsi — tak rozwój współzawodnictwa zależy w ogromnej mierze od dbałości o warunki socjalno-bytowe pracowników. Nie można bowiem pociągnąć za sobą mas — nie znając ich potrzeb i nie starając się tych potrzeb zaspokoić. Tymczasem, jak stwierdza uchwała Prezydium CRZZ w sprawie pracy Zw. Zaw. Pracowników Rolnych i Leśnych: „Istotną przyczyną słabości pracy Związku było jednostronne podejście do zadań Związku tylko od strony walki o produkcję, w oderwaniu od potrzeb robotników...”

A oto znowu fakty:

Wiadomą jest rzeczą, że jedną z poważniejszych trudności w rozwoju naszego rolnictwa jest brak kadr. Brak ten występuje szczególnie dotkliwie w okresie najwięk-

szego nasilenia robót polnych i szczególnie dotkliwie w państwowych gospodarstwach rolnych. Są jednak PGR-y, które mają stałą kadrę i zabezpieczony napływ pracowników sezonowych. Tak np. nie ma kłopotów z brakiem załogi gospodarstwo Tarnowo, należące do zespołu PGR Mosty, gdzie na robotników sezonowych czekają czyste, świeżo wyremontowane kwatery, gdzie w mieszkaniach jest światło, gdzie chwile wolne od pracy można spędzić w świetlicy. Chętnie przybywają też nowi robotnicy (i dobrze czują się „starzy”) w gospodarstwie Lubicz (zespół Babinek), bo mają tam aż trzy wzorowo urządzone stołówki, smaczne jedzenie, czynne łazienki i prysznice, punkt zdrowia, dobrze urządzone, wygodne mieszkania.

Zaledwie kilka kilometrów od Lubicza znajduje się należące do tego samego zespołu gospodarstwo Czarnówek, w którym budynki mieszkalne są bez pieców, sypia się na pustych siennikach, bo zabrakło słomy... Do tego gospodarstwa niechętnie przybędą robotnicy sezonowi, w takim gospodarstwie trudno będzie zachęcić stałych robotników do wydajnej pracy, tu muszą być trudności z produkcją.

W PGR Lubicz jest dobry kierownik, w gospodarstwie Czarnówek było ich pięciu w ciągu trzech lat i żaden się „nie nadał”. Ale nie jest to żadnym tłumaczeniem dla rolnej rady zakładowej zespołu Babinek, której obowiązkiem jest dbać o warunki bytowe pracowników we wszystkich gospodarstwach. I nie jest tłumaczeniem dla zarządu okręgowego PGR w Szczecinie, który najwidoczniej nie wnikał w sytuację w tym zespole, nie pouczył RRZ, jak ma walczyć o sprawy ludzi.

Podobne przykłady można by mnożyć nie tylko z terenu państwowych gospodarstw rolnych, lecz i z POM-ów i GOM-ów, z których w wielu wypadkach wystraszą pracowników złe warunki mieszkaniowe, brak świetlicy, zaniedbania w dziedzinie bhp.

Luki w kadrach, występujące w rolnictwie — mogą w PGR-ach być wypełnione przez pomoc rodzin pracowników. Dobre warunki pracy powinny być dla nich poważną zachętą. Ale nie może pójść do roboty w pole żona robotnika rolnego, gdy nie ma przy kim zostawić dziecka, gdy organizacja związkowa nie dopilnowała, by w PGR-ze powstał dzieciniec na czas najgorętszych robót w polu. Tymczasem bywają wypadki, że pomieszczenia socjalne zamienia się na mieszkania lub, jak to się zdarzyło w gospod. Kosów okręg Kielce, na wylęgarnię kurcząt.

Nagminnym zjawiskiem jest niewykorzystywanie funduszy socjalnych. W ub. roku nie wykorzystano na budownictwo mieszkaniowe w PGR, POM-ach i Leśnictwie ok. 45 mln zł., na akcję socjalną — 19 mln zł., na bhp — 3 miliony 325 tys. zł. Ogółem w I kwartale br. z otwartych w terminie na te cele kredytów zużytkowano tylko 44 proc.

W II i III kwartale br. muszą być oddane do użytku wszystkie nieuruchomione dotychczas placówki socjalne. Kredyt państwowy na ten cel w sumie ok. 3 mln zł. jest otwarty. Czy potrzeba dodawać, że obowiązkiem rządów okręgowych jest dopomóc rolnym radom zakładowym we właściwym gospodarowaniu tym funduszem. Niewykorzystanie tych sum byłoby przecież niedopuszczalnym lekceważeniem palących potrzeb ludzi, a tym samym osłabiałoby znacznie nasze siły w walce o produkcję rolną.

Prezydium CRZZ zaleca Związkowi Zaw. Prac. Rolnictwa i Leśnictwa:

„...zwalczać wszelkie próby łamania praworządności, z radą zakładową, aby zarobki robotników były obliczane o to, aby zwalnianie pracowników było uzgadniane zgodnie z obowiązującymi przepisami...” Tymczasem, chociaż przepisy mówią wyraźnie, że częścią składową zarobków robotników rolnych jest odpłatne wydawanie im deputatów w postaci zboża i okopowych — to zdarzają się wypadki nieprawego zatrzymywania tej części należności za pracę. W PGR Broniewo i Rozcimin (okręg bydgoski) od 1 maja 1953 r. do 1.1.54 r. robotnicy otrzymali tylko 50 proc. należnych im deputatów; w zespole Sejny (woj. białostockie) nie wydano deputatów za dwa kwartały ub. r. i za I kwartał br. Są to oczywiście objawy biurokratycznych wypaczeń i nadużyć ze strony niektórych ogniw administracji, w której niekiedy jeszcze pokutują zle tradycje okresu mikołajczykowskiego, ale właśnie rzeczą związku zawodowego i wszystkich jego ogniw jest nie dopuszczać do takich faktów łamania praworządności ludowej, stawać w obronie pracowników, gdy dzieje się im krzywda, zachować czujność w stosunku do wszelkich przejawów wrogiej roboty.

Ta sama czujność obowiązuje Związek w stosunku do licznych jeszcze w PGR-ach wypadków marnotrawstwa i kradzieży mienia społecznego: z jednej strony — wykrywać te przypadki i piętnować, z drugiej — rozwijać szeroko współzawodnictwo pracy o obniżkę kosztów własnych, wpajać w pracowników PGR i POM-ów znaczenie walki o oszczędność dla całej gospodarki narodowej i dla nich samych.

Praca kulturalno-oświatowa podstawowy czynnik wychowania

Oczywiście — w tej wielkiej mobilizacji do zadań produkcyjnych na wsi i walki z niedociągnięciami nie wystarczą bodźce ekonomiczne, ani nawet dostateczna dbałość o człowieka ze strony organizacji związkowych. Rozwój współzawodnictwa o wzrost produkcji PGR-ów, o jak najlepsze wyniki pracy POM-ów będzie zapewnił dopiero wtedy, gdy jego podstawą stanie się świadomość mas pracowniczych o co walczą. Dlatego tak niezwykle ważny jest poziom pracy kulturalno-oświatowej Zw. Zaw. Prac. Rolnictwa.

Na III Kongresie Zw. Zaw. przewodniczący CRZZ tow. Wiktor Klosiewicz mówił:

„W PGR-ach i POM-ach, które powinny być ośrodkami promieniowania klasy robotniczej na wieś, nasze zaniedbania w pracy kulturalnej i wychowawczej są szczególnie niepokojące”.

Niepokój ten uzasadniają „martwe” świetlice, które miały być miejscem spotkań, wymiany doświadczeń i wspólnych rozrywek robotników rolnych z członkami spółdzielni produkcyjnych i pracujących chłopów z sąsiednich gromad — nie obsługują należycie nawet własnej załogi. Nieraz też w pomieszczeniu świetlicy instaluje się, by zaspokoić „ważniejsze” potrzeby... urządzenia biurowe. Nienajlepiej przedstawia się działalność „żywych” świetlic. Rozwija się względnie pomyślnie tylko amatorski ruch artystyczny, natomiast notuje się poważne zaniedbania w dziedzinie czytelnictwa, w dziedzinie propagandy wizualnej i agitacji. Tak np. w PGR Płock,

Zukowo i Ryki w woj. warszawskim, czy w PGR Witośław w woj. bydgoskim — nie ma ani gazetek ściennych ani „błyskawic”, ani gablot przedstawiających przodowników pracy i racjonalizatorów, ani nawet haseł mobilizujących do współzawodnictwa.

Poważną przyczyną tych niedociągnięć w pracy kulturalno-oświatowej jest brak dostatecznej ilości kadr oświatowców. Zaledwie 1/5 zespołów PGR posiada etaty instruktorów kult.-oświat. Ale oprócz tego dotkliwego braku, który trzeba załatwić drogą administracyjną — przyczyną niedostatków w pracy politycznej na terenie PGR-ów i POM-ów, przyczyną wszystkich niedociągnięć w pracy związkowej na terenie PGR-ów i POM-ów, przyczyną wszystkich niedociągnięć w pracy związkowej na terenie wsi jest przede wszystkim niedostateczna łączność między instancjami związkowymi, a organizacjami związkowymi w gospodarstwach i ośrodkach.

Blżej zakładów pracy

III Kongres Związków Zawodowych wysunął na czoło hasło przejścia z pracą instancji związkowych bezpośrednio do zakładów pracy. Hasło to oznacza zerwanie z dotychczasowymi metodami działalności z za biurka, ograniczania się do wydawania zaleceń, które w radach zakładowych nie zawsze potrafią właściwie odczytać, a cóż dopiero zastosować. Sprawa ta wymaga rozwiązania szczególnie w Zw. Zaw. Prac. Rolnych, ze względu na słabość tych organizacji wynikającą m. in. stąd, że w PGR-ach i POM-ach skupiają się ludzie nowi w klasie robotniczej, którzy dopiero co wyszli ze swych małych gospodarstw w zacofanych wsiach. I dlatego nieodzowne jest rozszerzenie aktywu społecznego Zarządu Gł. Zw. Zaw. i zarządów okręgowych, który by stale pomagał w pracy rolnym radom zakładowym i dlatego słuszną jest myśl przybliżenia instancji związkowych do organizacji zakładowych poprzez zwiększenie ilości zarządów okręgowych Zw. Zaw. Prac. Rolnych na terenach rolniczych. I dlatego konieczna jest pomoc dla Zw. Zaw. Prac. Rolnych ze strony związków, działających bezpośrednio na wsi oraz organizacji związkowych zakładów przemysłowych, w których rozwija się ruch łączności miasta ze wsią, m. in. w formie szefostw nad POM-ami.

Wszystkie związki zawodowe wkraczają obecnie w nowy etap swej pracy, rozwijając współzawodnictwo długookresowe oparte na wzajemnych zobowiązaniach załóg i dyrekcji, zobowiązaniach dotyczących z jednej strony wzrostu wydajności pracy i walki o obniżkę kosztów własnych produkcji, a z drugiej strony — poprawy warunków pracy i bytu załóg. Współzawodnictwo to opiera się na doświadczeniach zawierania zakładowych umów zbiorowych, które zostały wprowadzone m. in. i w niektórych PGR-ach.

Lecz, aby umowy o współzawodnictwo między robotnikami, a administracją PGR-ów, POM-ów i GOM-ów nie pozostały tylko suchymi dokumentami — konieczna jest czynna i nieustanna pomoc instancji związkowych dla rolnych rad zakładowych. Po to, żeby poprzez rady zakładowe do każdego pracownika rolnego dotarła świadomość, że rozwijając współzawodnictwo pracy — walczy o wielką sprawę: o wzrost produkcji rolniczej, a więc o poprawę bytu całego społeczeństwa, oraz o zwycięstwo socjalizmu na wsi.

Jak pomóc Związkowi Zawodowemu Pracowników Rolnictwa i Leśnictwa

PANSTWOWE gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe mają obecnie nie tylko podstawowe znaczenie dla zwiększenia wydajności naszego rolnictwa ale też dla przebudowy naszej wsi. Związki zawodowe w akcji łączności ze wsią zbyt często zapominają o tym, że pracownicy PGR i POM są najsilniejszą — bo tkwią wśród chłopów — transmisją do indywidualnej wsi. Jakże często źle pracujący PGR staje się przeszkodą dla rozwoju spółdzielczości produkcyjnej. Np. praca agitacyjna w niektórych gminach powiatu wyszkowskiego natrafiała na mur uprzedzeń, ponieważ niedbała gospodarka okolicznych PGR odstraszała chłopów. W niektórych gminach chłopci wskazywali na płynność robotników w PGR, którzy się skarżyli na złe warunki bytowe i na brak możliwości powiększenia swoich zarobków. Takie PGR-y dostarczają argumentów kulakom, zamiast oddziaływać na wieś przy pomocy przykładów, które na każdym kroku przekonywałyby chłopów, że wspólna gospodarka daje lepsze możliwości rozwoju rolnictwa i podnosi poziom życia pracujących chłopów.

Realizując uchwałę KC PZPR o pracy związków zawodowych mówiącą między innymi o pomocy WRZZ dla Związku Zawodowego Pracowników Rolnych, musimy dostrzegać w całej rozciągłości znaczenie PGR zarówno dla rozwoju produkcji rolnej jak i dla socjalistycznej przebudowy wsi. Znaczy to, że musimy codziennie pomagać związkowym organizacjom w PGR-ach, poprawiać ich styl pracy i pogłębiać pracę masowo-polityczną. Jest to zadanie niewątpliwie trudne i wymagające udziału wszystkich związków zawodowych i konkretnego określenia, co i kto ma robić, na których PGR-ach i na jakich dziedzinach powinna ta praca się koncentrować.

Dotychczasowa praca warszawskiej WRZZ ze Związkiem Zaw. Prac. Rolnych nie daje takich doświadczeń, które mogłyby służyć jako wzór. Praca WRZZ ograniczała się dotychczas do przypadkowych wypadków do PGR, albo do wyjazdów na skutek sygnałów z terenu i do omawiania fragmentów działalności zarządu okręgu. Nie mogło to wiele pomóc ani zarządowi okręgowemu, ani organizacjom związkowym w PGR-ach.

Skutki tego są widoczne chociażby w tym, że nie we wszystkich PGR-ach, jak np. w Głuskowie, Jabłonie, uchwała prezydium Rządu o usprawnieniu organizacji pracy i warunkach wynagrodzenia w państwowych gospodarstwach rolnych dotarła do świadomości wszystkich robotników rolnych, ani dotarła też do pracowników inżynieryjno-technicznych i administracyjnych i nie stała się jeszcze tym bodźcem, który zapewniłby podniesienie gospodarki PGR.

Skutki tego odbijają się również na słabym wykorzystaniu funduszy socjalnych, nieuruchomianiu w porę urządzeń socjalnych w PGR-ach i braku opieki nad codziennymi potrzebami bytowymi robotników rolnych

jak również ich potrzebami kulturalno-oświatowymi. Np. w zespole Głusków z powodu braku instruktora kult.-ośw. robotnicy rolni, a zwłaszcza młodzież nie ma gdzie spędzić czasu po pracy, uczyć się i pobawić. To samo zjawisko występuje w PGR Rokitno i innych. W zespole PGR Gładczyń, gdzie młodzież wykazuje duże zainteresowanie sportem, nie ma dostatecznej ilości sprzętu sportowego.

Te braki nie tylko wskazują na właściwą metodę współpracy WRZZ z Zarządem Okręgu Zw. Zaw. Prac. Rolnych, ale również mówią, w jakim kierunku powinna pójść pomoc związków zawodowych dla bratnich organizacji na wsi. Zanim jednak omówię formy tej pomocy, chcę zwrócić uwagę na dwa istotne momenty. A mianowicie: w PGR-ach wyrósł w walce o wyższe plony, o lepszą hodowlę, o racjonalną gospodarkę świadomy i ofiarny zastęp robotników rolnych. Ludzie, jak tow. Wacław Talarzski z zespołu Lebiejowo, który — mimo przeszkód — wypracował system racjonalnego żywienia bydła i osiągnął poważny sukces w podniesieniu mleczności krów, liczą się dziś w naszym województwie na setki i tysiące. Wyrósł również dobry aktyw związkowy w PGR, jak np. Jan Antosik z zespołu Płock, który jako przewodniczący rady zakładowej umie kierować pracą szerszego aktywu społecznego i ściśle współpracuje z administracją. Takim jest też tow. Józef Klus z Grodkowa, który nie szczędzi trudu, aby docierać do każdego PGR-u. Należy do nich tow. Jan Walczak, z zespołu Gładczyń, który po siedmiu latach pracy przy pługu kieruje dziś ofiarnie pracą organizacji związkowej. Przykład owocnej pracy związkowej daje również tow. Wiśniewski z Zespołu Pudek, który walczy o to, aby każdy grosz przeznaczony dla robotników był w pełni wykorzystywany, dzięki czemu w zespole Pudek jest dziś dziewięć hoteli robotniczych, przy każdym hotelu jest świetlica, naprawdę czynna, zespół ma własne kino objazdowe, które w każdym gospodarstwie raz w tygodniu wyświetla film, obecnie uruchomione będą dwie łaźnie. Tą drogą usunięte zostały zeszłoroczne trudności wynikłe z powodu dużej płynności siły roboczej. Teraz robotnicy sami, bez werbunku ciągną do zespołu PGR — Pudek.

Rośnie również nowy narybek aktywu związkowego. Np. w zespole PGR-Zaboród młodszy agronom tow. Maria Nowakowska i inni towarzysze pełnią odpowiedzialne funkcje związkowe z dużą umiejętnością i oddaniem.

Byłoby błędem mówić o pomocy dla Zw. Zaw. Prac. Rolnych nie znając zasobów tych kadr, które wyrosły i stale wyrastają w naszych PGR-ach i którym pomoc jest potrzebna. A jest potrzebna ponieważ zarówno specyficzne warunki ich terenu jak i większe wymagania wynikające z konieczności prowadzenia — często od początku — pracy polityczno-wychowawczej wśród robotników rolnych jak też duże zaniedbania w dziedzinie gospodarki i troski o człowieka stawiają przed nimi w obecnej chwili większe i trudniejsze zadania.

Powinniśmy pamiętać o tym, że pomoc ta powinna być nie bezterminowa, ale ściśle określona, zarówno w czasie, jak i w zakresie. Powinniśmy też pamiętać, że celem, do którego zmierzamy, niosąc pomoc poszczególnym organizacjom związkowym w PGR-ach, jest, aby mogły one w przyszłości o własnych siłach spełniać swoje obowiązki. To samo dotyczy zarządu okręgu Związku Zawodowego Prac. Rolnych i Leśnych, któremu powinniśmy w tym okresie udzielić pomocy, aby mógł on właściwie pokierować pracą rad zakładowych w POM-ach. Wynika stąd jasno, że pomoc związków zawodowych nie powinna polegać na tym, aby wyręczać zarząd okręgu lub rady zakładowe, lecz przenosić swoje doświadczenia do rad zakładowych, uczyć samodzielnie organizować pracę związkową i pomagać w rozwijaniu szerokiej działalności polityczno-wychowawczej.

To są główne kierunki pomocy dla organizacji związkowych w PGR i POM.

Jak teraz należy praktycznie tę pomoc organizować?

Jedną z dotychczas znanych form pomocy są patronaty organizacji związkowych z zakładów i instytucji nad PGR-ami i POM-ami. Jednakże patronaty częstokroć ograniczają swą pomoc do przeprowadzania remontów maszyn, dostarczania trudnych do nabycia części wymiennych lub urządzają występy swych zespołów artystycznych.

Ta doraźna pomoc nie pozostawia trwałych śladów, nie przyczynia się do pobudzenia aktywności miejscowych organizacji i aktywów. A przecież to jest najistotniejszą sprawą, aby aktyw związkowy w POM i PGR-ach nauczył się samodzielnie kierować pracą organizacyjną w rozwoju współzawodnictwa pracy, poprawie warunków bytowych i ożywieniu życia kulturalno-oświatowego. Jednym z braków w pracy patronatu jest to, że nie uzgadniają one swej pracy z zarządem okręgu Zw. Zaw. Prac. Rolnictwa, który wie najlepiej, gdzie i jaka pomoc jest potrzebna organizacjom związkowym w PGR-ach.

Towarzysze z rady zakładowej w „Ursusie“ sami doszli do przekonania, że ich patronat nad POM-em w Pruszkowie, ograniczając się do zaopatrywania go w części zamiennie lub przeprowadzania remontów, nie przyczynił się do usprawnienia pracy związkowej organizacji w tym POM-ie.

Konieczne jest przeto jak największe skoordynowanie działalności patronatów. Zagadnienie to było już tematem wspólnego posiedzenia prezydium WRZZ z Prezydium Zarządu Głównego i Zarządu Warszawskiego okręgu Zw. Zaw. Prac. Rolnych. W wyniku tego posiedzenia Prezydium WRZZ przeprowadzi analizę całokształtu pracy Zarządu Okręgowego i wszystkich podległych mu organizacji w PGR i POM oraz przedyskutuje wnioski i propozycje Zarządu Okręgu w sprawie zorganizowania pomocy związków zawodowych dla poszczególnych rad zakładowych w PGR i POM.

Ale już obecnie konieczne jest, aby rady zakładowe sprawujące patronat nad PGR-ami czy POM-ami omówiły wspólnie najważniejsze braki, jakie należy usunąć. Nie można przecież wszystkiego zrobić, trzeba ustalić najważniejsze ognia.

Np. w PGR—Grodkowo, którego przewodniczącym jest ofiarny aktywista, w ogóle nie pracują rady oddziałowe, nie działają komisje i czego przewodniczący sam nie robi — to nie jest zrobione. Czy może organizacja

związkowa w tym zespole przeprowadzić walkę o obniżkę kosztów własnych, o wyższe plony i zarazem dbać o sprawy ludzi, o ich potrzeby kulturalne? Jeden człowiek tego nie potrafi. Gdy przewodniczący zajrzy do przedszkola, nie może w tym czasie dbać o dalszy rozwój brygad polowych i hodowlanych i dlatego następują później trudności w wykonywaniu planów; gdy się zajmuje sprawą remontów — nie może przecież jednocześnie organizować współzawodnictwa o wysoką wydajność i później zdarzają się takie fakty, że z wozu spadnie snopek, nikt go nie podniesie, przejedzie go drugi wóz, wymłóci ziarno, a do spichrza zwozi się czystą słomę. Dlatego jednym z pilnych zadań w tym zespole PGR — będzie pomoc przewodniczącemu do uruchomienia całego aktywu.

W ekipie wyjeżdżającej powinni się znaleźć aktywiści, którzy potrafią aktyw nauczyć, jak w konkretnych warunkach PGR-u można zorganizować pracę związkową, aby spełniła ona swoje zadania wobec gospodarstwa, wobec załogi, wobec okolicznych wsi.

Gdy komisja socjalno-ubezpieczeniowa PGR—Grodkowo nauczy się wspólnie z administracją planować fundusz socjalny i później codziennie pilnować, czy jest on właściwie wykorzystany, nie będziemy mieli więcej takich faktów, jak w ub. latach, że fundusz ten był czasem tylko w 50 proc. wykorzystywany.

Jeśli np. w zespole Nacpolsk komisja współzawodnictwa nauczy się wspólnie z administracją ustalać kierunki współzawodnictwa pracy, organizować brygady i dbać o to, aby docierały do nich codzienne plany, wówczas nie będzie musiał przewodniczący rady zakładowej tow. Henryk Krajewski dziwić się, że w zespole współzawodnictwo „nie wychodzi“.

To samo dotyczy pracy kulturalno-oświatowej w zespole Lebiejewo, która nie rusza naprzód, bo rada zakładowa nie wie, od czego należy zacząć.

W wielu PGR-ach i POM-ach istnieją trudności ze strony administracji, która nie docenia roli organizacji związkowej. A ta współpraca jest nieodzowna dla spełnienia obowiązków przez rady zakładowe. Rozmowy z administracją, która ma patronat nad danym zespołem, będą niewątpliwie dużą pomocą dla zacieśnienia współpracy administracji pegeerowskiej z aktywnym związkowym.

Jeśli taki będzie kierunek pomocy dla związkowej organizacji w PGR i POM, wówczas inny będzie również sens doraźnej pomocy koniecznej dla pokonywania chwilowych trudności. Będzie on wyrazem troski o to, aby zapewnić tegoroczne zbiory i wykopki, które nie mogą być jeszcze własnymi siłami administracji i załóg niektórych PGR i POM dokonane. Ale właściwą treścią pomocy musi zawsze pozostać aktywność wszystkich ogniw związkowych załóg i oddziaływanie przy pomocy propagandy i oświaty na podnoszenie świadomości robotników rolnych, aby stali się oni rzecznikami sojuszu robotniczo-chłopskiego i agitatorami socjalistycznej przebudowy wsi wśród chłopów.

Patronaty — to podstawowa forma pomocy związkowej dla PGR i POM, ale nie jedyna. Zarząd Okręgu Związku Zaw. Prac. Rolnych wskaże niewątpliwie, jakiej pomocy mógłby mu udzielić Związek Zawodowy Służby Zdrowia, jeśli idzie o zrealizowanie zaplanowanych

ośrodków leczniczych, przeprowadzanie badań okresowych i stosowanie profilaktyki, uświadomienie w dziedzinie higieny sanitarnej itd. Związek Zawodowy Nauczycielstwa może pomóc w rozwiązaniu zagadnienia szkół dla dorosłych, propagowania czytelnictwa i organizowania życia kulturalnego w PGR i POM.

Związek Zawodowy Pracowników Handlu ma poważne zadanie usprawnienia zaopatrzenia robotników PGR i POM, zwłaszcza w okresie żniw i wykopków, kiedy robotnicy nie mogą oderwać się od pracy.

Konkretnie określenie, gdzie i jaka pomoc jest potrzebna — należy do zarządu okręgowego Zw. Zaw. Rolnych. Do WRZZ należy zaś koordynowanie działalności wszystkich związków zawodowych w terenie.

Jest to niewątpliwie trudne zadanie, wymagające dużej operatywności jak i ofiarności całego aktywu związkowego, ale nieodzowne, jeśli chcemy zgodnie ze wskazaniami partii i uchwałami III Kongresu Związków Zawodowych pomóc do podniesienia wydajności produkcji naszych PGR-ów i POM-ów oraz wzmoczenie ich wpływu na spółdzielnie produkcyjne i indywidualne gospodarstwa.

Dobrze pracujące i wzorowo gospodarujące POM-y — to jednocześnie najlepiej przekonywająca propaganda o wyższości uspołecznionej gospodarki rolnej, o wspólnym interesie klasy robotniczej i pracującego chłopstwa.

W chwili obecnej zarządy okręgów Związku Zawodowego Prac. Rolnych — jak i wszystkie związki — pracują nad uregulowaniem uchwał III Kongresu Związków Zawodowych. Pierwsze doświadczenia z przemysłowych zakładów pracy wskazują, że wiele rad zakładowych niedostatecznie konkretnie omawia z administracją wspólne zobowiązania i nie wszędzie nastąpiła jeszcze pełna mobilizacja grup związkowych, od których pracy

w ostateczności zależy realizacja uchwał III Kongresu. Zrozumiała rzecz, że zarząd okręgu Zw. Zaw. Prac. Rolnych natrafia na jeszcze większe trudności przy obejmowaniu operatywną kontrolą wszystkich PGR-ów i POM-ów. Tu potrzebna jest szybka i operatywna pomoc, która zabezpieczyłaby realizację uchwał III Kongresu w PGR-ach i POM-ach. Tym bardziej, że dotychczas nie realizowana jest jeszcze w wielu PGR-ach uchwała Prezydium Rządu o usprawnieniu organizacji i warunkach wynagradzania. W wielu PGR-ach nie wprowadzono jeszcze brygadowego systemu organizacji pracy, nie urealniono norm obsługi, nie akorduje się robót i zdarzają się jeszcze fakty obliczania zarobków według starej taryfy.

Zarząd okręgu Zw. Zaw. Prac. Rolnych za pośrednictwem swojego aparatu — przy najdalej idącej nawet pomocy aparatu WRZZ — nie może poświęcać PGR-om i POM-om tyle czasu, ile jest to jeszcze w tej chwili potrzebne, aby mogły one spełnić stojące przed nimi zadanie. Zanim patronackie organizacje przestawią swoją pracę i włączą się do udzielenia właściwej pomocy radom zakładowym w PGR-ach i POM-ach, byłoby wskazane, aby zarządy główne przedyskutowały, jakie realne możliwości istnieją, aby w obecnym okresie każdy zarząd okręgu na okres dwóch tygodni skierował do pomocy zarządowi okręgowemu Zw. Zaw. Prac. Rolnych jednego, doświadczonego instruktora, który dopomógłby w PGR-ach i POM-ach umocnić organizację związkową, uczył organizować współzawodnictwo pracy, przynosił metody przodujących brygad i robotników, wskazał jak należy organizować ochronę pracy i zaspokoić potrzeby kulturalno-bytowe załóg PGR-owskich i POM-owskich. Ta forma pomoże również aktywni instruktorowi lepiej zrozumieć problemy wsi i uczyni z nich aktywnych bojowników sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Z pomocą zakładowym komisjom rozjemczym

Istotny charakter komisji rozjemczych



W MIARĘ rozwijania się działalności powołanych w maju br. komisji rozjemczych ożywia się również zainteresowanie tymi komisjami. Pojawiają się wymagające wyjaśnienia problemy, nasuwają się wątpliwości. W szczególności aktyw związkowy, który wszedł w skład komisji rozjemczych staje przed szeregiem trudności, które wywołują się w codziennej praktyce komisji rozjemczej. Postaramy się w niniejszym artykule wyjaśnić najbardziej typowe, najczęściej wysuwane obecnie zagadnienia.

Sprawą podstawowego znaczenia jest pełne zrozumienie charakteru i roli zakładowej komisji rozjemczej, w tej sprawie bowiem nader często spotkać się można z poważnymi nieporozumieniami. Błędne poglądy co do charakteru komisji rozjemczych wynikają z dwóch zasadniczo różnych i odległych tendencji: jedni — w szczególności niektórzy działacze związkowi — widzą w zakładowej komisji rozjemczej organ związku zawodowego w zakładzie pracy, coś w rodzaju jednej jeszcze komisji rady zakładowej, która to komisja ma jakoby przeprowadzać interwencje w sprawach pracowniczych; drudzy — w szczególności niektórzy przedstawiciele kierownictwa przedsiębiorstw — starają się widzieć w zakładowej komisji rozjemczej po prostu dawny sąd pracy.

Zarówno pierwszy jak i drugi pogląd jest niesłuszny.

Zakładowa komisja rozjemcza nie jest organem związku zawodowego, nie jest komisją podlegającą radzie zakładowej. Zakładowa komisja rozjemcza jest samoistnym organem powołanym na mocy dekretu do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, organem, w skład którego wchodzi przedstawiciele delegowani doń zarówno przez związek zawodowy, jak i przez kierownika przedsiębiorstwa, co nie oznacza bynajmniej, że zakładowa komisja rozjemcza jest jakąś przybudówką organizacyjną administracji lub związku zawodowego. Rzecz jasna, że dla zapewnienia organizacji związkowej należytego wpływu na prawidłowy przebieg rozstrzygania sporów przez komisje rozjemcze zostały one w myśl przepisów dekretu poddane nadzorowi zarządów głównych właściwych związków, które sprawują nadzór nad działalnością komisji rozjemczych w zakresie prawidłowego ich powoływania i funkcjonowania oraz w zakresie spraw administracyjnych, a także rozpatrują odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych. Nadzór ze strony związku zawodowego nie zmienia jednak faktu, że zakładowa komisja rozjemcza nie jest bynajmniej organem związku i nie prowadzi działalności o charakterze pracy związkowej.

Praktycznym skutkiem przypisywania zakładowej komisji rozjemczej charakteru komórki związkowej są pró-

by narzucania jej obowiązku prowadzenia działalności o charakterze związkowym, do której jednak zakładowa komisja rozjemcza absolutnie nie jest powołana. Tak więc niektórzy błędnie sądzą, że zakładowa komisja rozjemcza powinna przeprowadzać tzw. interwencje. Jeżeli np. pracownik umysłowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony otrzymał wypowiedzenie pracy przy zachowaniu określonego prawem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a utrzymuje się opinia, że pracownik ten powinien, nadal pracować w danym przedsiębiorstwie, oczekuje się, iż zakładowa komisja rozjemcza powinna na wniosek pracownika rozpatrzyć „spór” o to czy wypowiedzenie jest słuszne, czy nie i istnieje pogląd, że uprawniona jest ona do cofnięcia wypowiedzenia. Podobnie niektórzy uważają, że w przypadku niezwłocznego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z ważnej przyczyny lub z winy pracownika zakładowa komisja rozjemcza uprawniona jest orzec o przywróceniu pracownika do pracy.

Takie poglądy nie są słuszne. W pierwszym z przytoczonych przykładów nie ma w ogóle mowy o sporze ze stosunku pracy. Wypowiedzenie zostało dokonane z zachowaniem przepisanej prawem okresu wypowiedzenia, a tym samym przepisy prawa nie zostały przez kierownika przedsiębiorstwa naruszone i ewentualny spór do tego, czy wypowiedzenie umowy z danym pracownikiem było słuszne (np. ze względów społecznych lub politycznych), nie posiada charakteru sporu prawnego i dlatego nie może być rozpatrywany przez zakładową komisję rozjemczą. Nie znaczy to natomiast, że rada zakładowa nie może przeprowadzić odpowiedniej interwencji u kierownika przedsiębiorstwa, przekonać go o niesłuszności wypowiedzenia i o celowości jego cofnięcia. To wszystko jednak nie należy do zakładowej komisji rozjemczej, która rozstrzyga wyłącznie spory posiadające charakter prawny, to znaczy takie, w których wchodzi w grę ewentualne naruszenie obowiązujących przepisów prawa. Należy przy tym zauważyć, że różnica pomiędzy interwencją ze strony rady zakładowej, a rozstrzygnięciem sporu przez komisję rozjemczą polega na tym, że zakładowa komisja rozjemcza rozstrzyga spór wydając obowiązujące dla kierownika przedsiębiorstwa orzeczenie, podczas gdy przy interwencji ma miejsce przekonywanie ale nie rozstrzyganie. Przyznanie komisjom rozjemczym prawa interweniowania połączanego z wydawaniem orzeczeń byłoby nonsensem przekreślającym rolę kierownika przedsiębiorstwa.

W drugim z przytoczonych przykładów ewentualny spór posiada niewątpliwie charakter prawny, chodzi bowiem o rozstrzygnięcie, czy istniała należąca podstawa (ważna przyczyna lub wina) do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednakże pogląd, że zakładowa komisja rozjemcza może w przypadku stwierdzenia bezpodstawności zwolnienia orzec przywrócenie pracownika do pracy wynika również z pomieszania pojęcia interwencji z rozstrzygnięciem sporów. Orzeczenie komisji rozjemczej musi bowiem zawierać się w ramach obowiązujących przepisów prawa. Przepisy te określają, że w przypadku bezpodstawnego niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem może on dochodzić odszkodowania w formie wypłaty za ustawowy okres wypowiedzenia, nie może jednak żądać ponownego zawarcia rozwiązanej już umowy o pracę. Zgodnie z tym komisja rozjemcza jako organ rozstrzygania sporów ze stosunku pracy może orzec na rzecz byłego pracownika odpowiednie odszkodowanie. Natomiast rada zakładowa jako organ związkowy może i w tym przypadku przeprowadzić interwencję związkową mającą na celu przekonanie kierownika przedsiębiorstwa o celowości cofnięcia rozwiązania umowy o pracę i ponownego przyjęcia zwolnionego pracownika z zaliczeniem ciągłości pracy.

Podsumowując — należy widzieć różnicę pomiędzy zakładową komisją rozjemczą, która jest organem rozstrzygania sporów ze stosunku pracy w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, a organami związków zawodowych, które jako przedstawicielstwo pracownicze powołane są m. in. do prowadzenia w interesie pracowników szerokiej działalności interwencyjnej opartej na moralno-politycznym wpływie organizacji związkowej.

Zakładowa komisja rozjemcza jest więc organem roz-

patrywania sporów ze stosunku pracy. Jaka jest pozycja komisji, a ściślej mówiąc jej członków w stosunku do delegującego ich kierownika przedsiębiorstwa (członkowie komisji z ramienia przedsiębiorstwa) i rady zakładowej (członkowie komisji z ramienia rady zakładowej)?

„Zakładowa komisja rozjemcza rozstrzyga spory zgodnie z interesem mas pracujących i dobrem gospodarki narodowej, kierując się obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami umów o pracę i regulaminów pracy”. (art. 18 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych). Przytoczony przepis dekretu daje wyraz zasadzie, że przy wydawaniu orzeczeń zakładowa komisja rozjemcza i jej członkowie nie reprezentują bynajmniej wąsko pojętego interesu danego kierownika przedsiębiorstwa lub danej rady zakładowej. Ani kierownik, ani rada zakładowa nie mogą wywierać nacisku na komisję rozjemczą lub poszczególne jej członków w celu wymożenia od komisji takiego czy innego rozstrzygnięcia. Komisja jako całość i poszczególni pracownicy jako członkowie komisji mają się kierować szeroko pojętym interesem mas pracujących i dobrem gospodarki narodowej oraz obowiązującymi przepisami prawa, postanowieniami umów o pracę i regulaminów pracy. Członkowie komisji więc — to nie pracownicy odbierający od swych mocodawców (kierownika przedsiębiorstwa i rady zakładowej) obowiązujące polecenia co do tego, jak mają orzec w sporze, lecz to członkowie organu rozstrzygania sporów, organu, któremu co do treści orzeczeń nikt nie ma prawa wydawać poleceń. Nawet bowiem zarząd główny właściwego związku zawodowego, który sprawuje nadzór nad działalnością komisji, nie może jej wydawać poleceń co do tego jak konkretny spór powinna rozstrzygnąć, lecz jedynie ma prawo uchylić wydane przez komisję rozjemczą i zaskarżone orzeczenie w zależności od woli pracownika, bądź przekazać spór do komisji rozjemczej celem ponownego jego rozpatrzenia, bądź skierować sprawę na drogę postępowania sądowego.

W pełni doceniając pozycję komisji rozjemczej w zakresie orzekania w sporach nie należy wyciągać wniosku jakoby raz delegowany członek zakładowej komisji rozjemczej był wyłączony spod wszelkiej kontroli i korzystał z jakiegos nieczym nieuzasadnionego prawa nienaruszalności w komisji. Członek komisji rozjemczej, który nie wywiązuje się ze swych zadań, podważa zaufanie do komisji rozjemczej itp. może być odwołany. Odwołanie członka komisji następuje w tym samym trybie co powołanie.

Powyższe rozważania o zakładowej komisji rozjemczej podkreślają jej szczególnie charakter jako organu rozstrzygania sporów, ze stosunku pracy mogłoby — przy ich jednostronnym naświetleniu — prowadzić do błędnego mniemania jakoby zakładowa komisja rozjemcza niczym istotnym nie różniła się od sądu. Wskazaliśmy już na początku niniejszego artykułu, że utożsamianie zakładowej komisji rozjemczej z dawnym sądem pracy jest również błędną koncepcją, do której szczególnie skłonni są ci, którzy nie doceniają istotnych właściwości zakładowej komisji rozjemczej jako doskonalszego niż sąd organu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Zasady organizacyjne zakładowych komisji rozjemczych i zasady trybu postępowania przed tymi komisjami, wskazują w szczególności na to, że:

1. wszyscy członkowie zakładowej komisji rozjemczej powołani są spośród samych pracowników,
2. komisja rozjemcza działa w maksymalnym zbliżeniu do zakładu pracy,
3. w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi formalności ograniczone są do minimum,
4. prawo wniesienia sporu do komisji przysługuje łącznie pracownikom.

Wszystko to wskazuje na specyficzny charakter zakładowych komisji rozjemczych, które w porównaniu z sądem pracy stanowią istotny krok naprzód, jakościowo wyższy szczebel rozwoju organizacji rozstrzygania sporów ze stosunku pracy w warunkach władzy ludowej.

Kto nie widzi tych istotnych cech komisji rozjemczych, kto dąży do niekonsekwentnego upodabniania komisji rozjemczych do sądów, kto w praktyce stara się wprowadzić w postępowaniu przed zakładową komisją rozjemczą

ducha formalizmu i „urzędowości“, kto w orzecznictwie komisji forsuje dążność do ścisłego przestrzegania wypranej z postępowej interpretacji „literary prawa“ — ten gubi rewolucyjną treść tych organów, ich postępowy charakter.



Również niektóre zagadnienia praktyczne budzą niejasności. Oto niektóre z nich.

1) Art. 7 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych stanowi, że zakładowa komisja rozjemcza powinna dążyć do załatwienia sporu w drodze porozumienia stron zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa. Również § 41 rozporządzenia wykonawczego do dekretu wskazuje, że komisja rozjemcza powinna skłaniać strony do załatwienia sporu w drodze bezpośredniego porozumienia, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa. W związku z tym należy wskazać, że

a) porozumienie zawarte przed komisją rozjemczą musi być w swej treści zgodne z obowiązującymi przepisami; jeśli np. pracownikowi umyślowemu przysługuje w myśl obowiązujących przepisów po roku pracy 30 dni urlopu wypoczynkowego, a kierownik przedsiębiorstwa godzi się udzielić urlopu jedynie w wymiarze 14 dni, to przed komisją rozjemczą nie można dążyć do porozumienia, aby drogą wzajemnych ustępstw przyznać pracownikowi 20 dni urlopu, takie bowiem porozumienie byłoby sprzeczne z przepisami prawa. Jedynym prawidłowym porozumieniem byłoby uznanie przed komisją rozjemczą przez kierownika przedsiębiorstwa pretensji pracownika do 30 dni urlopu i zobowiązanie się do jego udzielenia bez potrzeby przeprowadzania dalszej rozprawy;

b) porozumienie zawarte przed komisją rozjemczą wiąże strony i podlega wykonaniu, przy czym — w odróżnieniu od orzeczenia komisji rozjemczej — od porozumienia zawartego przed komisją nie przysługuje stronom odwołanie; w ten sposób należy rozumieć art. 12 dekretu i § 52 rozporządzenia, porozumienie bowiem dochodzi do skutku w drodze zgodnego oświadczenia woli obydwu stron i dlatego nie ma podstaw do odwoływania się w takim przypadku.

2) Sformułowanie § 34 ust. 2 rozporządzenia nie zawsze jest właściwie rozumiane. Przepis ten brzmi jak następuje: „W sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy termin rozprawy powinien być wyznaczony najpóźniej w ciągu 3 dni od dnia ogłoszenia wniosku, w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe — w cią-

ku 7 dni, a w pozostałych sprawach — w ciągu 14 dni. Niektórzy błędnie sądzą, że chodzi tu o określenie terminu dla samej czynności wyznaczania rozprawy, a nie dla odbycia się jej, że więc np. w sprawie dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, która wpłynęła do komisji rozjemczej dnia 1 lipca br. przewodniczący komisji obowiązany jest w ciągu trzech dni, tj. do 4 lipca włącznie, wydać decyzję o tym, kiedy ma się odbyć rozprawa, sama zaś rozprawa może odbyć się i po 4 lipca — zależnie od decyzji przewodniczącego. Takie rozumowanie przepisu jest błędne. Terminy wyżej określone wskazują w jakim czasie ma się odbyć rozprawa, to znaczy, że w przytoczonym przykładzie termin samej rozprawy powinien mieścić się w określonych granicach 3 dni, czyli rozprawa powinna odbyć się najpóźniej 4 lipca.

3) Przepis § 12 rozporządzenia stanowi: „Nie wolno rozwiązać stosunku pracy z członkiem zakładowej komisji rozjemczej, chyba że zachodzi przyczyna lub вина pracownika, a zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy“. Czy przepis ten zabezpiecza pracownika, będącego członkiem komisji, przed wypowiedzeniem warunków płacy?

Odpowiedź jest twierdząca. Treścią § 12 jest bezwarunkowy zakaz wypowiedzania umów o pracę z pracownikami pełniącymi funkcje członków zakładowych komisji rozjemczych. Ponieważ warunki płacy należą do istotnej treści umowy o pracę wypowiedzenie tych warunków jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy w całości. Dlatego też zakaz wypowiedzenia umowy oznacza również zakaz wypowiedzenia warunków płacy.

Zaznaczyć należy, że stosownie do § 24 rozporządzenia przepisy § 12 stosuje się odpowiednio do stałych członków terenowych komisji rozjemczych.

4) Czy w razie uchylecia przez zarząd główny związku zawodowego orzeczenia komisji rozjemczej przysługuje kierownikowi przedsiębiorstwa prawo zgłoszenia wniosku o skierowanie sprawy do właściwego sądu?

Stosownie do wyraźnego przepisu § 51 rozporządzenia, w razie uchylecia orzeczenia komisji rozjemczej pracownik może w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o uchyleniu zgłosić do zarządu głównego właściwego związku zawodowego wniosek o skierowanie sprawy do właściwego sądu. Prawo to nie przysługuje kierownikowi przedsiębiorstwa. O ile pracownik wniosku takiego nie zgłosi zarząd główny kieruje sprawą do komisji rozjemczej, która uchylone orzeczenie wydała, celem ponownego rozpatrzenia sprawy.

BP

Zakres działania komisji rozjemczej

Chcąc przyjąć zakładowym komisjom rozjemczym z praktyczną pomocą w codziennej ich pracy omówimy niektóre rodzaje sporów dotyczące warunków pracy i płacy, a podlegające zakresowi działania komisji rozjemczych.

Rozwiązanie stosunku pracy

Zgodnie z obowiązującym u nas ustawodawstwem rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem następuje z reguły w drodze wypowiedzenia umowy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Zasada ta nie może być mechanicznie stosowana w Polsce Ludowej, w warunkach gdy władzę w naszym kraju sprawuje klasa robotnicza w sojuszu z pracującym chłopstwem. Władza ludowa w drodze konstytucyjnej zapewniła ludziom pracy prawo do pracy. Prawo to władza ludowa zabezpiecza poprzez uspołecznienie środków produkcji, stały rozwój naszego przemysłu i całej gospodarki narodowej, w drodze bezwrotnego zlikwidowania bezrobocia.

Aby więc słusznie stosować w praktyce przepisy prawa o rozwiązaniu stosunku pracy państwo ludowe w drodze dekretu o radach zakładowych zapewniło przedstawicielom związków zawodowych wpływ na decyzję kierownika przedsiębiorstwa o rozwiązaniu umowy o pracę z pracow-

nikiem. Zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy każde wypowiedzenie pracy powinno być uzgodnione z radą zakładową. Odpowiednie przepisy układów zbiorowych brzmią: „Przyjmowanie, zwalnianie pracowników należy do dyrekcji po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z radą zakładową“. Nie dotyczy to „osób mianowanych przez władze nadrzędne zakładu pracy...“. W ten sposób zabezpieczone są interesy pracowników sumienne i ofiarnie wykonywających swoje obowiązki służbowe przed ewentualnym niesłusznym postępowaniem ze strony kierownictwa przedsiębiorstw.

W sprawach o rozwiązaniu stosunku pracy należy zawsze mieć na uwadze postawę pracownika, jego wkład pracy oraz zabezpieczenie interesów całej klasy robotniczej i uspołecznionych przedsiębiorstw.

Wychodząc z tych założeń słuszne jest np. zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 24 września 1953 r. rozwiązanie umowy o pracę z natychmiastowym skutkiem ze sprzedawcą, o sprzedawanie pewnych towarów wybranym klientom i odmowę sprzedawania tych towarów innym klientom lub też odkładanie przez sprzedawcę sklepu uspołecznionego pewnych towarów z zamiarem kupienia ich dla siebie. Takie postępowanie nie da się pogodzić z obowiązkami pracownika handlu uspołecznionego polegającymi na sprawnym zaopatrywaniu klasy robotni-

czej i pracującego chłopstwa w niezbędne artykuły. Stanowi ono nadużycie zaufania i narusza istotne warunki umowy o pracę.

Jeżeli w zakładzie pracy zajdzie przypadek zwolnienia z pracy z zachowaniem warunków przewidzianych ustawodawstwem pracy i układami zbiorowymi pracy, a pracownik nie zgadza się z rozwiązaniem stosunku pracy i uważa to rozwiązanie za krzywdzące dla siebie, wówczas stoi przed nim i przed radą zakładową droga interwencji u wyższych instancji związkowych (zarząd okręgowy, zarząd główny, wojewódzka rada związków zawodowych oraz Centralna Rada Związków Zawodowych). Sprawa taka nie może być jednak rozpatrywana przez komisję rozjemczą.

Komisja rozjemcza spośród zatargów o rozwiązanie stosunku pracy może rozpatrywać tylko takie sprawy, w których nastąpiło wyraźne naruszenie przepisów prawa.

Przykładowo: prawo zabrania rozwiązania stosunku pracy z kobietą w ciąży, o ile pracuje ona w danym zakładzie dłużej niż trzy miesiące. Gdyby kierownictwo rozwiązało stosunek pracy, w takim przypadku sprawa może być rozpatrzona przez komisję rozjemczą.

Inny przykład: nie wolno rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem w okresie choroby, trwającej nie dłużej niż trzy miesiące, a w stosunku do pracowników fizycznych, którzy nie przepracowali jednego roku w przypadku choroby trwającej nie dłużej niż jeden miesiąc. Gdyby więc przedsiębiorstwo rozwiązało stosunek pracy w czasie choroby trwającej dwa tygodnie z robotnikiem zatrudnionym od 5-ciu lat w danym zakładzie, to naruszyłoby przepisy prawa i wówczas sprawa taka może być skierowana do rozpatrzenia przez komisję rozjemczą.

Mogą zaistnieć takie przypadki, że pracownikowi służy prawo rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy, a zakład pracy odmawia zapłaty odszkodowania. Obowiązkiem komisji w tym przypadku jest orzeczenie należnego odszkodowania pracownikowi.

Stosowanie stawek płacy

Podstawowym elementem określającym wysokość wynagrodzenia pracownika są stawki płac. Stąd też spory wynikające na tym tle mają zasadnicze znaczenie.

Stosowanie obowiązujących stawek w ujęciach przedsiębiorstwach odbywa się przy pomocy taryfikatorów kwalifikacyjnych w odniesieniu do robotników oraz tabel zaszeregowania w odniesieniu do pracowników umysłowych.

Taryfikator kwalifikacyjny podaje przykładowe roboty wykonywane przez robotników danego zawodu, zakres wiadomości teoretycznych wymaganych od robotnika i umiejętności praktycznych potrzebnych do wykonywania danych robót oraz grupę zaszeregowania przysługującą danemu robotnikowi. Tak więc spory dotyczące stosowania stawek płacy są sporami odnoszącymi się do prawidłowości zaszeregowania do właściwej kategorii robotnika czy pracownika umysłowego.

Jaka jest rola komisji rozjemczych w tych sporach? Przede wszystkim należy odróżnić osobiste zaszeregowanie robotnika oraz zaszeregowanie roboty. Osobiste zaszeregowanie pracownika ustalone jest przez komisję kwalifikacyjną działającą w przedsiębiorstwach. Komisja rozjemcza w sporze na ten temat ma obowiązek stwierdzić, czy robotnik został zaszeregowany na podstawie decyzji komisji kwalifikacyjnej. Jeżeli robotnik kwestionuje decyzję komisji kwalifikacyjnej, wówczas komisja rozjemcza ma prawo żądać od kierownika przedsiębiorstwa poddania robotnika egzaminowi przewidzianemu w zarządzeniu Przewodniczącego PKPG (Monitor Polski Nr A 112 z r. 1951 poz. 1521). Sama komisja rozjemcza nie ma prawa podejmować decyzji o prawidłowości zaszeregowania osobistego robotnika chyba, że odnosi się to do robotników, których osobiste zaszeregowanie ustala się bez potrzeby złożenia egzaminu.

Wspomniane zarządzenie PKPG określa kategorie robotników, których nie trzeba poddawać egzaminowi. Dotyczy to robotników o niskich kwalifikacjach np. robotników piacowych.

W niektórych przypadkach o zaszeregowaniu robotnika decydują równocześnie:

- 1) posiadane kwalifikacje,
 - 2) rodzaj wykonywanej pracy.
- 1 tak np. zaszeregowanie kierowców pojazdów mecha-

nicznych do pierwszej kategorii możliwe jest tylko wtedy, gdy kierowca posiada zezwolenie na prowadzenie pojazdów samochodowych I kategorii (które jest stwierdzeniem określonych kwalifikacji) oraz faktycznie pojazdy tej kategorii prowadzi.

Jeżeli chodzi o zaszeregowanie roboty (wykonywanej operacji), to obowiązkiem komisji rozjemczej jest stwierdzenie zgodności kategorii zaszeregowania danej roboty (operacji) z obowiązującym taryfikatorem kwalifikacyjnym, względnie z katalogami norm pracy i stawek jednostkowych. Jeżeli robotnik otrzymał wynagrodzenie wg niższej kategorii obowiązkiem komisji jest orzec dopłatę wyrównania do wysokości kategorii przewidzianej taryfikatorem.

Nieco inaczej sprawa przedstawia się w stosunku do pracowników umysłowych. We wszystkich gałęziach gospodarki narodowej stawki płac podstawowych (zasadniczych) pracowników umysłowych wyrażane są przy pomocy grup zaszeregowania względnie określone są w odpowiednich przepisach w złotych (miesięcznie). Należy przy tym dodać, że prawie zawsze wysokość stawki płacy jest określona z pewną rozpiętością. Np. technik-metalurg w przemyśle maszynowym otrzymuje płacę podstawową od zł 700 do 900 w zakładzie II kategorii. Obowiązkiem komisji rozjemczych jest stwierdzenie, czy dany pracownik umysłowy posiada stawkę płacy podstawowej zgodną z podaną w tabeli. W przypadku stwierdzenia, że pracownik posiada stawkę niższą niż minimalna przyznana dla danego stanowiska (funkcji) — komisja winna orzec przyznanie stawki minimalnej. Komisja jednak nie ma prawa rozpatrywać sporów pracowników umysłowych o wysokość płacy podstawowej w granicach obowiązującej na danym stanowisku pracy rozpiętości płacy. Np. podany poprzednio technik-metalurg otrzymał zł 800 miesięcznie a domaga się przyznania mu zł 900 miesięcznie. Minimalna stawka dla tego stanowiska wynosi zł 700 mies. Taki spór nie może być rozstrzygnięty przez komisję rozjemczą, gdyż przyznanie wyższej stawki płacy jest uzależnione od wywiązywania się pracownika z nałożonych na niego obowiązków — zależy od decyzji kierownika przedsiębiorstwa oraz związane jest ze średnimi płacami określonymi przez plan funduszu płac.

Należy podkreślić, że w każdym przypadku pracownik fizyczny i umysłowy powinien otrzymać przynajmniej taką stawkę płacy podstawowej, jaka jest minimalnie przewidziana dla danego zawodu czy stanowiska pracy. Wyjaśnienie kierownictwa przedsiębiorstwa, że nie może przyznać obowiązującej stawki płacy, gdyż nie pozwalają na to ustalone dla danego przedsiębiorstwa średnie płace — nie może być przez komisję rozjemczą brane pod uwagę. Plan funduszu płac i przewidziane w nim średnie płace winny być w ten sposób ustalone, aby dawały możliwość opłacania pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami, ustalonymi w układach zbiorowych pracy, w zarządzeniach właściwych ministrów oraz uchwałach Prezydium Rządu.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

W stosunku do sporów w tym zakresie obowiązkiem komisji rozjemczych jest stwierdzenie czy praca w godzinach nadliczbowych została zarządzona przez kierownictwo, jaka była faktyczna ilość godzin pracy poza normalną służbą oraz czy wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zostało prawidłowo obliczone, tj. powiększone o przysługujące pracownikowi dodatki za godziny nadliczbowe np. w wysokości 50% za pierwsze dwie godziny i 100% za każdą następną godzinę pracy.

Dość często się zdarza, że kierownictwo zarządza pracę w godzinach nadliczbowych dla robotników akordowych, płacąc robotnikom tym jedynie normalną stawkę akordową (cenę jednostkową za wykonane jednostki). Taka praktyka jest łamaniem ustawodawstwa pracy i komisja rozjemcza jest obowiązana orzec wypłatę dodatków za faktyczną ilość godzin nadliczbowych. Dodatki te oblicza się od stawki osobistego zaszeregowania.

Niektóre kategorie pracowników z mocy przepisów nie mają prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Odnosi się to przede wszystkim do pracowników na kierowniczych stanowiskach, którzy pobierają dodatek funkcyjny, względnie są określani jako pracownicy o nienor-

mowanym czasie pracy. Oczywiście taka zasada nie oznacza, że pracownicy ci mają w ogóle nieograniczony czas pracy. Dlatego też słuszne było orzeczenie komisji rozjemczej w jednej kopalni węgla w następującej sprawie: dyrektor kopalni zarządził pracę płuczek na 3 zmiany, zamiast dotychczasowej pracy dwuzmianowej. Kazał on równocześnie pracować dwóm zatrudnionym tam sztygarom po 12 godzin dziennie, nie chcąc płacić im wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ponieważ sztygarzy są pracownikami o nienormowanym czasie pracy. Stanowisko dyrektora kopalni było niesłuszne i komisja rozjemcza orzekła zapłatę wynagrodzenia sztygarom za przepracowane przez nich godziny nadliczbowe.

Niektóre kategorie pracowników otrzymują na podstawie obowiązujących przepisów zryczałtowane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (szoferzy, woźnice itp.). Komisja w takich przypadkach nie ma prawa rozstrzygać o słuszności ustalonego ryczałtu przez zarządzenia właściwych ministrów wydawane w porozumieniu z zarządami głównymi związków zawodowych, względnie zarządzenia innych naczelnych władz państwowych.

Wymiar urlopu i wynagrodzenie za urlop

Częstym rodzajem sporów ze stosunku pracy jest zagadnienie wymiaru urlopu. Powodem zatargów jest przeważnie zaliczenie ciągłości pracy warunkującej wymiar urlopu. Jeżeli chodzi o okresy przerw w pracy powstałe w latach 1939—1945 (okres wojny) to komisje rozjemcze powinny się opierać na Uchwale Rady Ministrów w tej sprawie (Monitor Polski Nr A 77 poz. 888 z 1950 r.). Uchwała ta precyzuje jakie przerwy w pracy nie powodują przerwania ciągłości pracy oraz które z nich liczy się na równi z czasem pracy w zakładzie pracy.

Wymiar urlopu zależy od przepracowania określonej ilości lat w jednym zakładzie pracy bez przerw. Jedynie w niektórych przemysłach sprawa ta jest inaczej rozwiązana. Specjalne przepisy określają również w jakich przypadkach należy pracownikowi okresy przerw niezwiązane z okresem wojny policzyć do pracy w danym zakładzie. Należy tu wymienić służbę wojskową (którą zalicza się do czasu pracy), urlopowanie do pełnienia obowiązków państwowych lub społecznych itp.

Do zakresu działania komisji oprócz sporów na tle wymiaru urlopu należą spory o wysokość wynagradzania za urlop, stosowanie przez przedsiębiorstwo urlopów dodatkowych przysługujących pracownikom, a także skrócone dni pracy. Komisje nie mogą natomiast rozstrzygać sporów dotyczących wyznaczenia terminu urlopu. Kierownictwo przedsiębiorstwa wspólnie z radą zakładową ustala corocznie plan urlopów dla pracowników, uwzględniając ich ewentualne życzenia oraz rozkładając równomiernie urlopy na poszczególne miesiące roku z wyjątkiem marca i listopada. W marcu i listopadzie urlopu można udzielić jedynie za zgodą pracownika. Toteż wyznaczenie przez kierownictwo urlopu w tych dwóch miesiącach bez zgody pracownika może być przedmiotem rozstrzygnięcia przez komisję rozjemczą.

Wysokość wynagrodzenia i potrącen

Mogą wynikać w przedsiębiorstwie spory powstałe na tle obliczenia wysokości wynagrodzenia. Chodzi tu nie tylko o oczywiste błędy rachunkowe, przy obliczaniu zarobku pracownika, lecz niekiedy pracownicy będą kwestionować ilość godzin pracy. Wówczas komisja rozjemcza jest zobowiązana stwierdzić faktyczną ilość godzin pracy, w oparciu o dokumentację pracy i czasu. Należy więc porównać zapisy dokonane w raportach kontroli obecności sporządzanych na portierni, względnie zapisy w kartach zegarowych z zapisami znajdującymi się na kartach pracy względnie w raportach majstrów. W przypadkach niezgodności powyższych dokumentów ze sobą komisja winna się oprzeć na zeznaniach odpowiednich świadków.

Mogą również zajść przypadki kwestionowania przez pracownika ilości wykonanej i zaliczanej produkcji. Przy rozstrzyganiu takich sporów należy stwierdzić stan faktyczny z karty pracy oraz z raportów produkcyjnych. Nie może być jednak przedmiotem rozprawy przed komisją rozjemczą spór o ilość produkcji zakwalifikowaną przez kontrolę techniczną zakładu jako braki względnie w budownictwie spory na tle obmiarów wykonywanych robót.

Do zakresu działania komisji należą także spory na tle potrąceń z wynagrodzenia. Przykładowo można tu podać potrącenia wynikające z egzekucji. Wynagrodzenia za pracę o ile np. nie przekraczają 1200 zł podlegają egzekucji 1/5 części z tym, że kwota zł 500 miesięcznie zawsze jest wolna od egzekucji, z wyjątkiem należności alimentarnych.

Gdyby więc pracownikowi dokonano potrąceń z wynagrodzenia z wysokości większej niż ustawowe normy dla sum egzekwowanych komisja rozjemcza w takim sporze powinna orzec zmniejszenie potrąceń do wysokości zgodnej z przepisami.

Pozostałe spory ze stosunku pracy

Częstym przedmiotem sporu są sprawy dotyczące uznania ciągłości pracy wymaganej przy przyznawaniu pracownikom premii za długoletnią pracę bez przerw w jednym zakładzie. Jeżeli w tym zakresie brak jest szczegółowych zarządzeń ze strony właściwych ministrów — komisje rozjemcze powinny kierować się obowiązującymi przepisami w odniesieniu do wymiaru urlopu. Wśród innych nie podanych rodzajów sporu należy wymienić: zagadnienie odzieży roboczej, specjalne przywileje przyznane poszczególnym grupom pracowniczym (np. „Karta Górnicza”), przydział węgla deputatowego, odprawy przysługujące pracownikom z tytułu przeniesienia służbowego, wynagrodzenie za pełnienie obowiązków państwowych lub społecznych, wynagrodzenie za szkolenie pracowników itp.

Spory nie podlegające komisjom rozjemczym

Podane w niniejszym artykule rozporządzenie Rady Ministrów wymienia rodzaje sporów ze stosunku pracy nie należące do właściwości komisji. Należą tu spory dotyczące mieszkań służbowych i zakładowych, odpowiedzialności majątkowej pracowników, stosowania norm pracy, spory ze stosunku pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze oraz sprawy dotyczące ustanowienia nowych warunków pracy i pracy lub zmiany warunków obowiązujących jeżeli ustanowienie lub zmiana warunków nie wynika wprost z obowiązujących przepisów prawa bądź z powszechnej regulacji płac. Ten ostatni rodzaj sporów (Art. 3 ust. 3) wymaga omówienia. Oznacza on, że postulaty wysuwane przez pracowników przedsiębiorstw nie mogą być rozpatrywane przez komisje rozjemcze.

Komisje rozjemcze wydają swoje orzeczenia w ramach obowiązujących przepisów. Dlatego też mogą one zabierać głos i rozstrzygać tylko wówczas, gdy słuszne żądania pracowników, wynikające z ich uprawnień nie zostały przez kierownictwo przedsiębiorstwa zaspokojone.

Przykładowo w większości gałęzi gospodarki narodowej obowiązujące obecnie regulaminy premiowania postanawiają, że premia pracowników nie ma charakteru obligatoryjnego (bezwzględnie przysługującej premii pracownikom) lecz jest przyznawana przez kierownictwo przedsiębiorstwa w zależności od wygospodarowania odpowiedniego funduszu premiowego oraz w zależności od oceny wkładu pracy poszczególnych pracowników. Np. za wykonywanie planu produkcji wysokość premii wynosi do 50 procent uposażenia podstawowego. Tak więc jeżeli chodzi o tego rodzaju premie nie mogą być przedmiotem rozprawy przed komisją rozjemczą, ani odnośnie przyznania premii w ogóle, ani w odniesieniu do wysokości przyznanej premii. Taki charakter premii mają np. premie produkcyjne dla pracowników umysłowych oraz premia bilansowa dla pracowników finansowo-księgowych.

Wyłączenie niektórych rodzajów sporów spod zakresu działania komisji rozjemczych nie oznacza, że pracownikowi nie służy prawo odwołania się od decyzji kierownictwa zakładu pracy. Przed każdym pracownikiem stoi otwarta droga do zwracania się ze swoimi skargami i postulatami do instancji partyjnych, związkowych i organów administracji na wszystkich szczeblach. Każdy głos pracownika będzie przez te instancje niewątpliwie szczegółowo zbadany i rozstrzygnięty zgodnie z interesami pracownika i dobrem gospodarki narodowej.

Kr



SZKOLENIE ZWIĄZKOWE

IRENA ANDRZEJEWSKA
Kier. Sekcji Szkół i Ośrodk. Szkol. CRZZ

O lepszy dobór kandydatów do szkół

WUCHWALE KC PZPR o pracy związków zawodowych z kwietnia 1954 roku czytamy: „Związki zawodowe powinny w jak najkrótszym czasie ulepszyć skład swego aparatu, uwalniać się od ludzi przypadkowych, bezideowych, nie związanych z ruchem zawodowym i opłonywać jednocześnie szkodliwą płynność kadr w aparacie związkowym oraz w radach zakładowych“

Uchwała wskazuje na to, że celem przygotowania bardziej kwalifikowanych kadr dla aparatu związków zawodowych należy ulepszyć dobór kandydatów do szkół i na kursy związkowe.

Jak przedstawiał się dotychczas dobór słuchaczy do szkół?

Do Centralnej Szkoły Związków Zawodowych na roczny kurs dobierano kandydatów spośród pracowników zatrudnionych w aparacie zarządów głównych, okręgowych, WRZZ a nawet i CRZZ oraz spośród aktywistów zakładowych.

Na przestrzeni czterech lat pracy Centralnej Szkoły Związków Zawodowych w Warszawie skład słuchaczy obejmował:

z aparatu związkowego	— 459 słuchaczy
z ogniw związkowych	— 467 „

Zaznaczyć przy tym należy, że liczba słuchaczy Szkoły Centralnej, rekrutujących się z aparatu związkowego procentowo wzrasta z każdym rokiem, co świadczy o słusznym naprostowywaniu kierunku doboru kandydatów.

Doświadczenia ubiegłych lat wskazują, że w Centralnej Szkole — powołanej do kształcenia kadr dla centralnego aparatu związkowego — winni w pierwszym rzędzie szkolić się pracownicy polityczni aparatu związkowego, którzy kierują w terenie realizacją uchwał partii i rządu. Pracownicy ci kierują i czuwają nad prawidłową realizacją zadań związkowych i udzielają pomocy zakładowym ogniom związkowym.

By główny swój wysiłek skierować na podnoszenie aktywności dołowych ogniw związkowych, wypowiedzieć walkę bezdusznemu i mechanicznemu podejściu do zadań wysuniętych przez partię i rząd, by mobilizować masy do realizacji zadań wynikających z historycznych uchwał II Zjazdu naszej partii, niezbędne jest, by kierowniczy aparat związkowy w pełni rozumiał politykę partii i konkretne zadania z niej wynikające dla związków zawodowych.

Centralna Szkoła uczy właśnie słuchaczy rozumieć sens polityki partii, istotę władzy ludowej i konkretne zadania związków zawodowych, uczy ich wiązania teorii z praktyką.

Czy zarządy główne i WRZZ-y kierują do Szkoły Centralnej właściwy element w myśl instrukcji CRZZ?

Czy wiąże z każdym kandydatem koncepcję organizacyjnego ustawienia i wykorzystania go w aparacie po ukończeniu szkoły?

Analiza składu słuchaczy świadczy o tym, że zarządy główne i WRZZ-y zbyt wstrzemięźliwie wysuwają odpowiedzialnych kandydatów do Szkoły Centralnej spośród pracowników aparatu związkowego względnie z ogniw związkowych z długoletnim doświadczeniem pracy społecznej. Przypadkowość w wyborze kandydatów ujawnia

się m. in. w tym, że zarządy główne i WRZZ-y niedostatecznie analizują postawę moralno-polityczną kandydata, niedostatecznie oceniają przydatność jego dla aparatu związkowego.

Zarządy główne i WRZZ-y nie korzystają dostatecznie z rezerw kadrowych przy wysuwaniu kandydatów do szkoły, a przecież troską instancji związkowych powinno być znalezienie tych „rezerw“ w okresie całorocznej pracy. Znajomość kadr, wynajdywanie ich, a później szkolenie ich zabezpiecza stały dopływ nowych kadr, zapewnia wzrost ich poziomu.

Zarządy główne i WRZZ-y wykazują obawy w wysuwaniu dobrych kandydatów do Szkoły Centralnej, gdyż przeceniają często trudności spowodowane znalezieniem kadr zastępczych i chwilowe te trudności przesłaniają im perspektywę wzmocnienia zaniedbanych odcinków pracy związkowej przeszkolonym absolwentom Szkoły Centralnej.

O poważnych możliwościach wzmacniania instancji związkowych i aparatu związkowego absolwentami Szkoły Centralnej świadczą liczne fakty awansowania absolwentów na stanowiska sekretarzy w zarządach głównych, na kierowników wydziałów w zarządach okręgowych i WRZZ-ach, na przewodniczących zakładowych ogniw związkowych itd.

Przemyślany dobór uwzględniający przydatność każdego kandydata do pracy w aparacie związkowym pozwala szkolić właściwe kadry i przynosi korzyści zarówno społeczne, jak i osobiste.

Niedostatecznie wnikliwa i żywiołowa rekrutacja jest stałą stratą środków finansowych, hamuje normalną pracę szkoły, powoduje zwalnianie słuchaczy ze szkoły z powodu niedostatecznego przygotowania ogólnego, politycznego i związkowego, bądź z powodu fałszywej oceny moralnego oblicza kandydata i jego przesłaości.

Zarządy główne i WRZZ-y nie doceniają, że Szkoła Centralna udziela im ogromnej pomocy w oczyszczaniu swojego aparatu od elementów przypadkowych, gdyż dłuższy pobyt w szkole pozwala również na bliższe poznanie słuchacza i pełniejsze oddziaływanie na niego.

Ponadto Szkoła często ułatwia ujawnianie przydatności lub nieprzydatności słuchaczy do pracy w aparacie związkowym, o czym świadczą fakty odsiewu ze szkoły nie licząc wypadków złego stanu zdrowia.

Oczywiście, że w miarę ulepszania doboru kandydatów do szkoły, zmniejsza się odsiew w liczbach absolutnych i procentowo, na co wskazują poniższe dane:

w r. szk. 1950/51	—	ubyło 123 osoby
„ 1951/52	—	„ 37 osób
„ 1952/53	—	„ 19 „
„ 1953/54	—	„ 16 „

Liczba tych, którzy w okresie trwania nauki odchodzą ze szkoły zmniejsza się z roku na rok, co świadczy o coraz lepszym doborze kandydatów do szkoły.

Zjawisko wykruszania się ma miejsce nie tylko w szkole ale i po ukończeniu szkoły, gdy sprawa odsiewu łączy się nie tylko z właściwym doбором kandydatów do szkoły, ale również z jakością polityczno-wychowawczej pracy szkoły i opieką poszczególnych instancji związkowych nad przeszkolonym aktywem.

Stałe doskonalenie form i metod pracy w szkole dla coraz lepszego zespalenia procesu nauczania z procesem wychowania słuchacza, stwarza warunki dla uzyskania jak najlepszych rezultatów kształcenia kadr związkowych. Jasne jest, że uzyskanie tego celu zależy od podnoszenia poziomu politycznego i zawodowego kadry pedagogicznej.

Warunkiem pełniejszego wykorzystania absolwentów Centralnej Szkoły w pracy w aparacie związkowym jest realizacja wskazań Sekretariatu CRZZ w doborze kandydatów do Centralnej Szkoły Związków Zawodowych na rok szkolny 1954/55.

Uchwała Centralnej Rady Związków Zawodowych określa, że kandydaci do Centralnej Szkoły winni posiadać co najmniej rok stażu pracy związkowej, nienaganną przeszłość, wykształcenie co najmniej w zakresie ukończonych 7 klas szkoły podstawowej, ukończony 3-miesięczny kurs wojewódzkiej szkoły związkowej lub ZMP oraz towarzysze, którzy bez szkoły, przez pracę samodzielną osiągnęli odpowiedni poziom wiadomości w dziedzinie zagadnień politycznych i związkowych. Poza kandydatami rekrutującymi się spośród członków i pracowników instancji związkowych mogą być i przewodniczący czy sekretarze rad zakładowych z największych zakładów przemysłowych, którzy wyrażają zgodę na przejście do pracy w aparacie związkowym.

Do braków rekrutacji zaliczyć należy nieterminowe wykonanie uchwały Centralnej Rady Związków Zawodowych. Zbyt późne rozpoczynanie rekrutacji wpływało nieraz na łamanie zasady dobrowolności i doprowadzało do nacisku na kandydata, a zwłaszcza dotkliwie daje się odczuć ten szkodliwy styl pracy niektórych ogniw związkowych w doborze kandydatów do wojewódzkich szkół związków zawodowych.

Zatrzymajmy się pokrótce na kwestii doboru kandydatów do krakowskiej szkoły związkowej, która na 3-miesięcznych kursach szkoli aktywnie kulturalno-oświatowe. Zwalnianie kandydatów ze szkoły bądź już na samym początku kursu przez komisję kwalifikacyjną, bądź w czasie trwania kursu wpływa z braku dostatecznej jasności w instancjach i ogniwach związkowych co do tego, kogo należy kierować na kurs w krakowskiej szkole.

Instancje związkowe kierują do szkoły krakowskiej w dużym procencie ludzi bez praktyki albo z minimalną praktyką w pracy kulturalno-oświatowej z powodu dużej płynności kadr kulturalno-oświatowych.

W latach 1950—1954 na przeszkolonych 2.024 kierowników świetlic, kierowników bibliotek i instruktorów kulturalno-oświatowych — 850 osób nie posiadało praktyki w zakresie pracy kulturalno-oświatowej. Największy procent słuchaczy bez praktyki pochodzi ze Związku Zawodowego Prac. Rolnych, Budowlanych, ale nie brakuje i ze Związku Zawodowego Metalowców oraz Chemików. Z praktyką roczną było 564 osoby.

Należy podkreślić, że zarządy główne czynią starania w kierunku poprawienia rekrutacji z roku na rok, o czym świadczą dane cyfrowe:

Rok	przeskol. bez prakt.	z praktyką 1 mies.	z praktyką kwartalną	z praktyką roczną
1950	187	11	39	47
1951	166	45	107	138
1952	160	58	143	176

W roku 1953 daje się zauważyć osłabienie wysiłków w kierunku rekrutacji do szkoły pracowników z dłuższą praktyką.

Liczba osób bez praktyki wzrasta ze 160 w r. 1952 — do 261 w r. 1953.

Programy szkolne są przystosowane do doszkalania pracowników kulturalno-oświatowych, posiadających krótszą lub dłuższą praktykę i dlatego w myśl dotychczasowych wytycznych dobór kandydatów winien się rozstrzygać w tym kierunku, aby pobyt w szkole dał zamierzone wyniki.

Instancje związkowe kierują nieraz do szkoły ludzi zbyt młodych na stanowiska samodzielnych kierowników świetlic w dużych zakładach pracy lub w zespołach PGR, często bezpośrednio po ukończeniu kilku klas szkoły ogólnokształcącej lub zawodowej, bez doświadczenia pracy społeczno-politycznej. Zdarzały się wypadki kierowania na kurs kandydata nie będącego jeszcze członkiem związku (Zw. Zaw. Prac. Rolnych — w 1952 r.) lub takich, o których zakład nie może udzielić szczegółowej opinii ze względu na przepracowanie zaledwie jeden dzień (Związek Zawodowy Transportowców, okręg krakowski—1952 r.).

Komisja kwalifikacyjna stwierdzała niejednokrotnie wypadki kierowania na kurs kandydata wbrew jego woli. Próby administracyjnego nacisku przez czynniki związkowe rekrutujące kandydatów do szkół związkowych, mechaniczne wywiązywanie się z wyznaczonej rozdzielni liczby kandydatów są zjawiskami zanikającymi, ale muszą być całkowicie usunięte z pracy przy doborze do szkół związkowych.

Instancje związkowe, dobierając kandydatów do szkoły krakowskiej, winny pamiętać o tym, że kandydat, który słabo czyta i pisze a chciałby poświęcić się pracy kulturalno-oświatowej choćby nawet z zamiłowania, wymaga dłuższego szkolenia. Nawet najlepiej opracowany program (a nasze programy zawierają wiele jeszcze braków) 3-mies. kursu, nie może przygotować do odpowiedzialnej pracy kierowników świetlic. Kilkadziesiąt godzin przeznaczonych na praktykę nie może zastąpić niezbędnego minimum, z którym kandydat winien przyjść do szkoły, aby szkoła mogła mu dopomóc do opanowania całej problematyki związanej z pracą w świetlicy.

Ogromna rozpiętość zarówno w stażu pracy społecznej, zawodowej jak i w przygotowaniu politycznym i ogólnym utrudnia realizację programu i uaktywnianie słuchaczy, o czym należy pamiętać przy doborze kandydatów do szkoły.

Poważnym niedostatkiem naszej pracy jest niedostateczna opieka nad przeszkolonym słuchaczem, która powoduje m. in. płynność kadr. Luźna praca szkół z absolwentami winna być wzmocniona. Przewiduje się zorganizowanie — w październiku — kursu dla absolwentów szkoły krakowskiej, którzy mają co najmniej pół roku pracy kulturalno-oświatowej już po ukończeniu szkoły krakowskiej. Kurs taki winien być oparty na realizacji programu o wyższym poziomie. Doświadczenia stąd płynące posłużą do organizacji kursów okresowych dla doszkalania absolwentów szkoły krakowskiej, pragnących się ustawić w pracy kulturalno-oświatowej w związkach zawodowych.

Stała troska o podnoszenie kwalifikacji polityczno-zawodowych pracowników kulturalno-oświatowych, opieka nad nimi oraz stworzenie bodźców materialnych pomoże w zlikwidowaniu płynności przeszkolonych kadr związkowych.



Z życia związkowego

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Handlu szeroko rozpropagował inicjatywę pracowników PSS — Cieszyn, którzy podpisali list gwarancyjny zobowiązując się do pracy bez manka. Na terenie województwa stalinogrodzkiego listy gwarancyjne podpisało już około 80 proc. pracowników handlu, co przyczyniło się do znacznego obniżenia manka w wielu placówkach handlowych, np. w PSS-Stalinogród i Cieszyn o blisko 50 proc.

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Handlu wspólnie z Instytutem Handlu i Żywności Zbiorowego wydał broszurę pt. „Przodujące doświadczenia sprzedawców radzieckich”. Pracownicy handlu opierając się na opisywanych w broszurze doświadczeniach handlu radzieckiego, przystąpili do organizowania brygad wzorowej obsługi nabywców metodą Korowkina. Brygady takie powstały już w Warszawie, Krakowie, Stalinogrodzie i Olsztynie. W okresie miesiąca maja będnie przeprowadzone masowe zapoznanie pracowników handlu z treścią broszury w formie przeszkolenia przyzakładowego.

Niedostateczna opieka nad uczniami szkół dla pracujących

Na terenie województwa stalinogrodzkiego rekrutacja uczniów do szkół dla pracujących przebiega bezplanowo. Nauczycielstwo próbuje popularyzować w zakładach szkoły dla pracujących, lecz często spotyka się z obojętnością kierownictwa zakładów i rad zakładowych.

Uczniowie szkół dla pracujących nie znajdują odpowiedniej opieki, wskutek czego wielu z nich rezygnuje z nauki. W bieżącym roku szkolnym zrezygnowało około 20 proc. uczniów, a z klas VIII odpada 50—70 proc. uczniów.

Często administracja zakładów utrudnia naukę pracownikom. Np. Tow. Musiał, zatrudniony w Hucie „Sosnowiec”, wykonujący 180 proc. normy musiał przerwać naukę, ponieważ administracja zmieniła mu godziny pracy tak, że uczęszczanie na lekcje stało się niemożliwe. Tow. Danel pracował na przodku, zarabiając 80 złotych dziennie, z chwilą pójścia do szkoły dla pracujących przesunięto go na powierzchnię, gdzie zarabia 20 złotych dziennie.

Lekceważenie tajemnicy służbowej

Jak wykazała kontrola, kierownicy wydziałów i pracownicy WRZZ — Poznań nie przestrzegali przepisów o zachowaniu tajemnicy służ-

bowej. Po zakończeniu pracy często zostawiali na biurkach ważne dokumenty, szafy z aktami były bez zamknięcia.

Uchwałą Prezydium WRZZ — Poznań powołano komisję w celu ustalenia odpowiednich środków dla wzmocnienia odpowiedzialności za zabezpieczenie akt i dokumentów.

Prywatne użytkowanie mienia świetlicowego

Przeprowadzona przez Komisję Socjalno-Bytową przy Zarz. Okr. Zw. Zaw. Rolnych i Leśnych w Rzeszowie kontrola wszystkich zespołów PGR wykazała między innymi, że w wielu wypadkach sprzęt i urządzenia świetlicowe znajdują się w użytkowaniu osób prywatnych. Np. w Horyńcu radioodbiornik ze świetlicy zabrał do siebie kierownik personalny. W Zawadzie dwa odbiorniki ze świetlicy znaleziono u pracowników administracji; w tym samym PGR zginęło 100 krzeseł ze świetlicy. Szereg podobnych faktów stwierdzono w innych PGR. Komisja wyznaczyła samowolnym użytkownikom termin zwrotu zabranych przedmiotów.

Dobre wyniki szkolenia związkowego

W Lubelskim Zjednoczeniu Budownictwa Przemysłowego Nr 4 osiągnięto 100 proc. frekwencji na związkowych kursach szkoleniowych. Przed rozpoczęciem kursów propagowano szkolenie przez radiowęzeł i przeprowadzono rozmowy indywidualne z mężami zaufania. Do uczestniczenia w szkoleniu zachęcał właściwie dobrany zespół wykładowców spośród personelu inżyniersko-technicznego, aktywu partii i ZMP.

Dzięki przeszkoleniu aktyw grupowy wykazuje obecnie ożywioną działalność, co wyraża się między innymi w tym, że składki wpływają w 100 proc.

Rozwój wynalazczości pracowniczej w woj. stalinogrodzkim

Na terenie woj. stalinogrodzkiego działa 500 klubów techniki i racjonalizacji, tj. o 132 więcej niż w roku 1952. Uzyskane dzięki pomysłom racjonalizatorskim oszczędności osiągnęły w roku 1953 prawie 250 mln. złotych, czyli o 60 proc. więcej niż w roku 1952.

Szczególnie ważnym osiągnięciem KTiR jest przejście na pracę planową. Poszczególne kluby opracowują tematykę racjonalizacji, wskazując w wydawanych przez siebie biuletynach węzłowe trudności zakładów

pracy, wymagające rozwiązania przez racjonalizatorów.

Rozwój zespołów artystycznych

Blisko 5.000 zespołów weźmie udział w eliminacjach powiatowych do tegorocznych festiwali artystycznych, gdy w ubiegłym roku w festiwalach wzięło udział ogółem 2.440 zespołów. Wg stanu z początku marca br. zgłosiło się do eliminacji powiatowych:

zespołów teatralnych	— 1493
„ chóralnych	— 1290
„ tanecznych	— 1100
„ orkiestralnych	— 853
„ pieśni i tańca	— 42

W niektórych związkach ilość zespołów w porównaniu do roku ubiegłego wzrosła prawie 3-krotnie, np. w Zw. Zaw. Prac. Rolnych i Leśnych oraz w Zw. Zaw. Górników. Prawie 2-krotnie zwiększyła się liczba zespołów w województwach: Stalinogród, Opole, Koszalin, Zielona Góra, Poznań i Łódź. W niektórych województwach jak Rzeszów, Wrocław, Szczecin daje się zauważyć zastój w rozwoju zespołów. W woj. gdańskim zmniejszyła się liczba zespołów, z tym jednak, że poważnie podniósł się ich poziom artystyczny.

Pomoc WRZZ dla okręgów

Prezydium WRZZ Kielce, analizując styl pracy zarządów okręgowych, stwierdziło szereg istotnych braków. Niektóre prezydium okręgów nie odbywały systematycznie posiedzeń, np. Prezydium Zarządu Okręgu Odzieżowo-Skórzanym w okresie ostatnich 5 miesięcy (XI.53—III.54) odbyło tylko 3 posiedzenia, mimo że plan przewiduje co tydzień. W większości okręgów nieetatowi członkowie prezydium bądź w ogóle nie brali udziału w posiedzeniach, bądź nie przejawiali na nich żadnej aktywności.

W tematyce posiedzeń nie uwzględniano w dostatecznym stopniu najbardziej istotnych zagadnień, wynikających z bieżącej polityki Partii i Rządu. Np. w pierwszym kwartale bieżącego roku prawie żaden z okręgów nie przewidział w planie spraw, dotyczących pracy związku w zacieśnianiu sojuszu robotniczo-rolniczego. Bardzo słabo uwzględniono sprawy bytowe, socjalne, bhp.

Przeważnie podstawę dla obrad prezydium stanowiło wysłuchanie oceny, sprawozdania lub informacji. Wskutek przeciążenia towarzyszy pracą nad ich przygotowaniem, materiały na prezydium były bardzo często powierzchowne i płytkie, co uniemożliwiała podjęcie właściwych wniosków. Np. w Okręgu Służby Zdrowia w pierwszym kwartale br. wiceprzewodniczący i sekretarz Okręgu mieli przygotować na prezydium po 9 poważnych sprawozdań. W szeregu okręgów prezydium rzadko wyciągały wnioski z omówionych za-

gadnień. W okręgach, w których prezydya wysuwały wnioski, były one przeważnie ogólnikowe, jak np. „wzmocnić pracę masowo-polityczną”, „czuwać, aby praca komisji kontroli zaopatrzenia była systematyczna”, „wzmocnić pracę bhp przez należyte instruowanie zakładów” itp.

WRZZ nie udzielała okręgom odpowiedniej pomocy w podnoszeniu stylu pracy. Większość wydziałów WRZZ nie planowała udziału w posiedzeniach prezydium Okręgu lub nie wykonywała swych planów w tym zakresie. Nie przekazywano okręgom uwag instruktorów WRZZ, lustrujących zakłady w terenie. WRZZ nie praktykowała narad z zarządami okręgów w celu przeniesienia doświadczeń dobrze pracujących związków.

Prezydium WRZZ postanowiło między innymi położyć szczególny nacisk na usprawnienie pracy prezydium zarządów okręgowych. W ich posiedzeniach mają systematycznie uczestniczyć pracownicy polityczni WRZZ, których obowiązkiem będzie przenosić doświadczenia i pomagać prezidiom we właściwym realizowaniu bieżących zadań.

Niedociągnięcia w masowym szkoleniu związkowym

Na terenie Warszawy i woj. warszawskiego masowe szkolenie związkowe przebiegało opieszale. Kursy w wielu zakładach uruchamiano z dużym opóźnieniem. Często na wykładowców wyznaczano mechanicznie osoby, nie mające odpowiedniego przygotowania. W konsekwencji wykładowcy ograniczali się nie raz do odczytania tematu z broszury szkoleniowej i nie potrafili odpowiedzieć na pytania słuchaczy. W WZM-2 powierzono wykłady jednemu z pracowników, który za dygnitarski stosunek do załogi został usunięty z partii. Na jego wykłady przychodzili tylko nieliczni aktywiści. Kontrola wykazała, że bardzo często wykładowcy nie wyczerpywali przewidzianego programem tematu, skracając godziny wykładów.

Poprawa warunków mieszkaniowych w DMR

W okresie po IX Plenum Partii uległy znacznej poprawie warunki bytowe i kulturalne w domach młodego robotnika na terenie woj. wrocławskiego.

Przed wszystkim zostało uzupełnione wyposażenie wielu DMR. Np. w DMR przy Dzierżoniowskich Zakładach Przemysłu Bawełnianego i przy Pafawagu zakupiono materace, kołdry, obrusy na stoły. Kwiaty w pokojach i chodniki na korytarzach podniosły estetyczny wygląd wnętrza. Zorganizowane w większości DMR współzawodnictwo pod hasłem: „Nasza sala świadczy o nas” przyczyniło się do wyraźnej poprawy w utrzymaniu czystości i porządku w pomieszczeniach mieszkalnych.

Działalność komisji kontroli społecznej nad OZR-ami

Prezydium Zarz. Głównego Górników omówiło działalność komisji kontroli społecznej nad OZR. W roku 1953 szczególnie po IX Plenum praca komisji znacznie ożywiła się. We wszystkich 121 OZR komisje przeprowadzały systematyczne kontrole, ogółem w ubiegłym roku odbyły 1432 lustracje. W wyniku realizacji wniosków pokontrolnych wiele OZR rozszerzyło swą działalność w zakresie zaspokajania miejscowych potrzeb załóg robotniczych. Np. na wniosek komisji, OZR przy kopalniach „Knurów”, „Mikulezyce” i „Sośnica” uruchomiły warsztaty naprawy rowerów, co uwolniło górników od kłopotliwego poszukiwania części zamiennych, które nieraz trudno było dostać w miejscowych sklepach.

Zarząd Główny Zw. Zaw. Górników zorganizował po kampanii wyborczej seminaria dla przewodniczących komisji w celu dalszego usprawnienia kontroli społecznej nad OZR.

Wzbogacenie form pracy ekip łączności

Na terenie woj. wrocławskiego aktyw związkowy w szeregu zakładów pracy wprowadza nowe formy pracy ekip łączności miasta ze wsią. Np. w zakładach metalowych jak FUM i WSK do ekip włączono inżynierów i techników, którzy prowadzą doszkalanie zawodowe robotników z POM i GOM, pomagają organizować narady wytwórcze, przenoszą doświadczenia załóg ze swych zakładów pracy. Ekipy łączności z Pafawagu opracowały wspólnie z kierownictwem podopiecznych POM plan współpracy technicznej i masowo-politycznej. Pomoc udzielona POM w dużym stopniu przyczyniła się do wykonania w terminie prac przygotowawczych do akcji siewnej.

W wielu zakładach budowlanych podzielono robotników ze wsi na grupy według miejsca zamieszkania. Grupy te pod kierownictwem aktywistów związkowego prowadzą pracę z chłopami w swych wsiach i współdziałają z przyjeżdżającymi tam ekipami, łączności, zapoznając je z miejscowymi problemami. ZZ Handlu koncentruje swój wysiłek na pracę z personelem powiatowych i gminnych spółdzielni w celu usprawnienia dystrybucji na wsi.

Działalność szkolnych komitetów opiekuńczych

Zbierając materiały na wojewódzką konferencję szkolnych komitetów opiekuńczych WRZZ Poznań zbadała działalność 60 komitetów na terenie całego województwa.

Opieka komitetów nad szkołami ogólnokształcącymi wyraża się niemal wyłącznie w udzielaniu technicznej pomocy przy organizowaniu

impresz oraz w doraźnej pomocy materialnej.

Przeważnie nie współpracują one z komitetami rodzicielskimi i personelem pedagogicznym w dziedzinie pracy wychowawczej i ideologicznej.

Bardziej wszechstronną działalność wykazują komitety opiekuńcze nad szkołami zawodowymi. Np.: członkowie komitetu z Wojewódzkiego Zarządu Dróg Publicznych w Poznaniu biorą udział w posiedzeniach rady pedagogicznej i odwiedzają lekcje w podopiecznym technikum drogowym. Komitet umożliwił uczniom korzystanie z niektórych urządzeń zakładu, jak np. biblioteki i laboratorium, zorganizowano dla młodzieży wycieczki w teren w celu pogłębionego zapoznania jej z robotami drogowymi.

Komitet opiekuńczy z fabryki narzędzi chirurgicznych w Nowym Tomysku organizuje spotkania przodowników pracy z uczniami podopiecznej szkoły metalowej, przyciągnął inżynierów z zakładu do wykładania w szkole takich przedmiotów jak: technologia, rysunek techniczny i maszynoznawstwo. Dzięki staraniom komitetu niektóre elementy produkcji fabryka oddaje do wykonania w warsztatach szkoły. Ułatwia to uczniom opanowanie specyficznej produkcji zakładu i zapewnia fabryce dopływ wykwalifikowanych fachowców spośród absolwentów szkoły.

Natomiast bardzo zaniedbana jest opieka nad szkołami wiejskimi. Do rzadkości należy powołanie komitetu opiekuńczego w PGR, POM, gminnych spółdzielniach lub GRN. Np. w powiecie Konin na 150 szkół podstawowych działa komitet opiekuńczy tylko w 1 szkole wiejskiej — w Biskupinie.

W większości skontrolowanych zakładów rady zakładowe nie interesują się pracą powołanych przez siebie komitetów opiekuńczych, nie dają im wytycznych i nie kontrolują w tym względzie aktywu zakładowego. Wyniki pracy komitetów są uzależnione przeważnie od inicjatywy i aktywności jego członków.

Rozwój pracowniczych ogrodów działkowych

Jak wynika z informacji złożonej na posiedzeniu Prezydium WRZZ Gdańsk, zaznaczył się w roku 1953 dalszy rozwój pracowniczych ogrodników działkowych na terenie województwa. Stan zadrzewienia wzrósł z 40 proc. w r. 1952 do 63 proc., zapoczątkowano hodowlę zwierząt futerkowych, zorganizowano 9 nowych kół miczurinowskich, szkoleniem fachowym objęto 870 działkowców. Ilość współzawodniczących działkowców wzrosła z 3.260 do 5.321. Przebiegły dochód z działki owocowo-warzywniczej osiągnął w ub. roku 2.620 zł.

Uchwała XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR

Uchwała podkreśla, że w okresie tym radzieckie związki zawodowe pod przewodnictwem Partii Komunistycznej dokonały wielkiej pracy w dziedzinie mobilizacji najszerzych rzesz robotników i pracowników umysłowych do walki o wykonanie i przekroczenie planów gospodarki narodowej, o realizację zadań postawionych przed krajem przez Partię Komunistyczną i Rząd Radziecki. Zjazd wskazał na poważne niedociągnięcia w pracy związków zawodowych oraz stwierdził, że poziom pracy organizacyjno-masowej, produkcyjnej, kulturalno-bytowej i wychowawczej związków zawodowych nie odpowiada wymogom obecnego etapu budownictwa komunistycznego.

Rola związków zawodowych jako szkoły komunizmu, jako bojowych organizatorów mas wzrasta coraz bardziej w obecnych warunkach — głosi uchwała. Partia Komunistyczna i Rząd Radziecki mobilizują wysiłki narodu do rozwiązania wielkiego zadania, aby w najbliższych 2—3 latach na gruncie potężnego wzrostu przemysłu socjalistycznego osiągnąć radykalne podniesienie rolnictwa i produkcji artykułów powszechnego użytku, zapewnić dalszą poprawę bytu ludzi pracy, zaspokojenie ich stale rosnących potrzeb materialnych i kulturalnych. Radzieckie związki zawodowe powinny jako najbardziej masowa organizacja ludzi pracy ZSRR, poświęcić wszystkie swe siły, całą energię na pomyślne rozwiązanie tego wspaniałego zadania.

Zjazd zobowiązuje związki zawodowe, aby skierowały inicjatywę twórczą i energię robotników, inżynierów i techników na walkę i maksymalne wykorzystywanie rezerw gospodarki narodowej, o obniżenie kosztów własnych i polepszenie jakości produkcji w każdym przedsiębiorstwie, na każdej budowlu, w transporcie, w każdym ośrodku maszynowo-tractorowym i w każdym sowchozie.

Szczególną uwagę należy poświęcić sprawie systematycznego podnoszenia wydajności pracy we wszystkich dziedzinach gospodarki narodowej, pamiętając o tym, że wzrost wydajności pracy podnosi wszystkie gospodarcze wskaźniki pracy przedsiębiorstwa i jest podstawą postępu technicznego kraju i nieprzerwanego wzrostu poziomu życia ludzi pracy. Uchwała podkreśla, że związki zawodowe obowiązane są niezłomnie walczyć o polepszenie organizacji pracy i produkcji, o dalszą mechanizację procesów produkcyjnych o właściwe i efektywne wykorzystywanie maszyn. Należy w szerszym zakresie rozpowszechniać doświadczenia przodowników pracy, wszechstronnie popierać nowatorów produkcji, wynalazców i racjonalizatorów, skoncentrować uwagę na szkoleniu zawodowym robotników, na podniesieniu ich kwalifikacji.

Najważniejszym zadaniem związków zawodowych jest rozwinięcie ogólnonarodowego współzawodnictwa socjalistycznego. Związki zawodowe powinny przyczynić się do pomnożenia szeregów przodowników pracy, powinny pomagać pozostającym w tyle, aby dorównywali poziomowi przodowników i w ten sposób dążyć do stałego ogólnego rozwoju, powinny w sposób zdecydowany wykorzystywać wypaczenia biurokratyczne w tak żywej i twórczej sprawie, jaką jest współzawodnictwo socjalistyczne.

Zadanie radykalnego podniesienia rolnictwa postawione przez partię i rząd jest żywotną sprawą związków zawodowych. Zjazd zobowiązuje WCSPS i organizacje związkowe do rozwinięcia na szeroką skalę współzawodnictwa pracowników MTS i sowchozów o zwiększenie zbiorów wszystkich upraw rolniczych, o dalszy wzrost pogłowia zwierząt gospodarskich, o jak najpełniejsze wykorzystywanie traktorów, kombajnów i innych maszyn rolniczych.

Doniosłą formą wciągania szerokich rzesz robotników, inżynierów, techników i pracowników umysłowych do

aktywnego udziału w kierowaniu produkcją i polepszaniu organizacji pracy są narady wytwórcze. Związki zawodowe powinny podnieść znaczenie narad wytwórczych w walce o wykonanie planów państwowych i o osiągnięcie najlepszych wyników gospodarczych w każdym przedsiębiorstwie. Organizacje związkowe powinny zwiększyć swój udział w planowaniu i regulowaniu plac robotników i pracowników umysłowych, przyczynić się do tego, aby w zakładach pracy, w MTS-ach i sowchozach zostały zastosowane takie systemy pracy, które są bodźcem do podniesienia wydajności pracy, aby były stosowane i doskonalone formy techniczne w produkcji, aby wzmogła się kontrola nad ewidencją pracy i pracą akordową oraz nad systemem plac progresywno-premiowych.

Wielką siłą organizującą w walce o wykonanie dyktów zmierzających do podwyższenia stopy życiowej i podniesienia poziomu kulturalnego robotników i pracowników umysłowych są umowy zbiorowe. Organizacje związkowe powinny zwiększyć znaczenie umów zbiorowych, zwiększyć odpowiedzialność kierowników gospodarczych i związkowych za terminowe wykonanie zobowiązań zawartych w umowach, na większą skalę wciągać aktyw do kontroli wykonania umów zbiorowych.

Codzienna troska o podniesienie poziomu materialnego i kulturalnego ludzi radzieckich jest świętym obowiązkiem związków zawodowych. Zjazd zobowiązuje organizacje związkowe do nieugiętej walki z przejawami obojętnego stosunku do potrzeb ludzi pracy. Zobowiązuje je do walki o polepszenie warunków pracy i bytu robotników i pracowników umysłowych, o wszechstronne usprawnienie pracy aparatu w instytucjach państwowych i gospodarczych, w organizacjach związkowych przy zdecydowanym wykorzenianiu biurokratyzmu we wszystkich ogniwach tego aparatu. Związki zawodowe powinny w odpowiednim czasie podejmować kroki zmierzające do całkowitego wykonania planu budowy mieszkań, urządzeń kulturalno-bytowych, placówek handlowych i przedsiębiorstw komunalnych.

Zjazd zobowiązuje WCSPS, Komitety Centralne Związków Zawodowych i organizacje związkowe do dalszego usprawnienia pracy w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, do polepszenia obsługi lekarskiej ludzi pracy, do wciągnięcia robotników i pracowników umysłowych do sprawowania kontroli nad właściwym wykorzystywaniem funduszy ubezpieczeń społecznych, nad pracą szpitali, poliklinik, placówek opieki nad dziećmi, sanatoriów i domów wypoczynkowych.

Zjazd zobowiązuje WCSPS do podjęcia kroków w kierunku dalszego rozszerzania sieci uzdrowisk zwłaszcza na Uralu, Syberii, Dalekim Wschodzie i w Azji Środkowej.

Związki zawodowe zobowiązane są udzielać pomocy robotnikom i pracownikom umysłowym w wychowywaniu dzieci, powinny umocnić kontakty ze szkołą i organizacjami komсомolskimi, wzmocnić pracę wychowawczą wśród dzieci w klubach, bibliotekach, na stadionach, rozszerzyć sieć obozów pionierów i polepszyć ich pracę.

Jednym z doniosłych zadań wszystkich organizacji związkowych w dziedzinie polepszenia warunków bytu członków tych organizacji jest wszechstronna pomoc w kierunku ulżenia pracy robotnic. W tym celu należy zwracać szczególną uwagę na ochronę pracy kobiet, na rozszerzenie sieci przedszkoli i żłobków, wzmocnienie kontroli nad ich pracą, na rozszerzenie sieci stołówek, pralni, wszelkich punktów usługowych, co przyczyni się do zaktywizowania kobiet w produkcji i w pracy społecznej.

Zjazd uważa, że związki zawodowe powinny aktywnie uczestniczyć w wykonaniu historycznego zadania, uczynienia wszystkich robotników i wszystkich chłopów ludź-

mi kulturalnymi, powinny stale troszczyć się o podniesienie poziomu politycznego i wiedzy ogólnej członków związku zawodowego. Związki winny wciągać robotników i pracowników umysłowych do szkół technicznych i ogólnokształcących, do wieczorowych i zaocznych szkół technicznych i instytutów, zapoznawać ludzi pracy z osiągnięciami nauki i przodującym doświadczeniem praktycznej pracy produkcyjnej. Instytucje kulturalno-oświatowe związków zawodowych powinny umiejętnie kojarzyć pracę masowo-polityczną z wypoczynkiem robotników i pracowników umysłowych, uwzględnić w swojej działalności potrzeby poszczególnych grup pracowników — robotników kadrowych, młodzieży, kobiet, powinny lepiej niż dotąd wykorzystywać filmy, na szerszą skalę rozwijać amatorski ruch artystyczny i podnieść jego poziom.

Zjazd wskazuje na konieczność umocnienia łączności organizacji związkowych z masami, wszechstronnego rozwoju aktywności, inicjatywy i samodzielności mas pracujących. Zjazd domaga się od wszystkich organizacji związkowych ścisłego przestrzegania zasad demokracji związkowej oraz kolegiałności kierownictwa, regularnych sprawozdań i wyborów organów związkowych, zwiększenia znaczenia ogólnych zebrań robotników i pracowników umysłowych, systematycznego usprawnienia pracy z aktywnym. Należy na szerszą skalę rozwijać krytykę i samokrytykę.

W okresie sprawozdawczym związki zawodowe ZSRR wzmożyły działalność zmierzającą do umocnienia bojowej jedności światowego ruchu robotniczego i związkowego, do walki o zachowanie i utrwalenie pokoju na całym świecie. Rozszerzyły się i okrzepły więzy przyjaźni radzieckich związków zawodowych ze związkami zawodowymi innych krajów. Radzieckie związki zawodowe zaktywizowały swą rolę w Światowej Federacji Związków Zawodowych i w jej międzynarodowych zjednoczeniach.

Zjazd zobowiązuje WCSPS i Komitety Centralne związków zawodowych do dalszego czynnego udziału w pracy Światowej Federacji Związków Zawodowych, do umacniania więzi braterskiej przyjaźni ze związkami zawodowymi Chińskiej Republiki Ludowej, krajów demokracji ludowej, do rozwijania kontaktów organizacji związkowych i robotników ZSRR z organizacjami związkowymi krajów kapitalistycznych i kolonialnych.

Radzieckie związki zawodowe, wierne wielkiemu sztan-darowi internacjonalizmu proletariackiego — czytamy w końcu uchwały — uważają za swój święty obowiązek nieustannie umacnianie jedności klasy robotniczej wszystkich krajów w walce o pokój, o demokrację, o podniesienie stopy życiowej ludzi pracy, o lepszą przyszłość całej ludzkości.

Podstawy ideologiczne współzawodnictwa pracy

CZESTO się mówi i zwraca uwagę na wielkie braki działalności związkowej przy wykonywaniu tak ważnego zadania, jakim jest organizowanie i prowadzenie współzawodnictwa pracy.

Jednym z podstawowych czynników powodujących ten stan jest bezwzględnie niedostateczne zrozumienie wielkiej roli współzawodnictwa w budowie socjalizmu w Polsce, słabe uświadomienie aktywu związkowego, któremu powierzono troszkę o współzawodnictwo, o przesłankach ideologicznych tego ruchu.

Zamieszczając tu opracowanie artykułu tow. G. Jewstafiewa pt. „Zwycięstwo leninowskich idei socjalistycznego współzawodnictwa” zamieszczonego w jednym z ostatnich numerów miesięcznika WCSPS „Sowietskie Profsojuzy” wierzymy, że pomożemy towarzyszom prowadzącym prace związane ze współzawodnictwem. Propaganda nie uzbrojona należyte w znajomość teorii nie spełni dobrze swoich zadań. A przecież organizując współzawodnictwo, często przychodzi nam rozprawiać się z akcją wroga klasowego, który na tym odcinku naszej działalności specjalnie stara się szkodzić. Poglębienie wiadomości z dziedziny ideologicznej, lepsza znajomość praw rządzących gospodarką socjalistyczną — to ważny oręż w walce z przeżytkami kapitalizmu w świadomości, które opóźniają nasz marsz do socjalizmu.

*

Naród radziecki pod mądrym kierownictwem Partii Komunistycznej realizuje z powodzeniem zadania budownictwa komunistycznego, wykazując na każdym kroku swojej działalności przykłady oddania w pracy, samozaparcia, twórczej inicjatywy.

Wspaniałym przejawem twórczej aktywności i niewyczerpanej inicjatywy ludzi radzieckich — budowniczych komunizmu — jest socjalistyczne współzawodnictwo, które objęło najszersze masy ludzi pracy miasta i wsi i stało się rzeczywiście ogólnonarodowym.

Wielki twórca Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego, organizator państwa — Włodzimierz Lenin pierwszy wskazał na socjalistyczne współzawodnictwo jako najbardziej charakterystyczny i wynikający z natury ustroju socjalistycznego czynnik ekonomicznego i kulturalnego rozwoju państwa, jako na stałą metodę włączania najszerszych mas pracujących do budowy społeczeństwa komunistycznego.

Już w pierwszym okresie rozwoju państwa socjalistycznego Lenin wskazywał, że ustrój radziecki otworzył

bezgraniczne możliwości dla rzeczywiście masowego przejawiania pomysłowości, współzawodnictwa i śmiałej inicjatywy, dla pełnej, w całym tego słowa znaczeniu — twórczej pracy. W styczniu 1918 roku na III Ogólnorosyjskim Zjeździe Rad Lenin powiedział: „Dawniej cały umysł ludzki, cały jego geniusz tworzył tylko w tym celu, żeby jednym dać wszystkie dobrodziejstwa techniki i kultury, a innych pozbawić najniezbędniejszej — oświaty i rozwoju. A obecnie wszystkie cuda techniki, wszystkie zdobycze kultury staną się dobrem ogólnonarodowym i odtąd nigdy umysł i geniusz ludzki nie będą zamienione na narzędzia gwałtu, na środki eksploatacji. My to wiemy — i czyż w imię tego największego, historycznego zadania nie warto pracować, nie warto oddać mu wszystkich swych sił?” Lenin wyraził wówczas przekonanie, że „masy pracujące wykonają to tytaniczne, historyczne zadanie, gdyż w nich tkwią drzemiące wielkie siły rewolucji, odrodzenia i odnowy” (Lenin — Dzieła w jęz. ros. t. 26, str. 436—437).

Genialne przewidywania wielkiego Lenina zostały zrealizowane w całej pełni. W bohaterskiej pracy radzieckich mas ludowych przejawiały się wielkie siły odrodzenia rewolucyjnego, zrealizowanego w ZSRR, w przebiegu budownictwa socjalistycznego. Wzbogacając socjalistyczną Ojczyznę wielkimi budowlami swej twórczej pracy, naród radziecki pod kierownictwem Partii Komunistycznej, na bazie współzawodnictwa socjalistycznego, osiąga coraz to nowe sukcesy w wielkim dziele budownictwa komunizmu.

• Współzawodnictwo socjalistyczne to obiektywna konieczność socjalistycznego sposobu produkcji, to wyraz socjalistycznych stosunków produkcji panujących w ZSRR.

Wielka Rewolucja Październikowa zlikwidowała prywatne władanie środkami produkcji, oddając je na własność narodowi. Zmieniło to w sposób zasadniczy charakter produkcji społecznej i pracy w związku z tym sytuację i stanowisko człowieka pracy w społeczeństwie. Po raz pierwszy w historii robotnik przestał być przedmiotem eksploatacji a praca jego — źródłem zysku dla kapitalistów i obszarników. Po setkach lat pracy na wyzyskiwanych ludzi pracy uzyskali możliwość pracowania dla siebie, stosując — jak to wskazywał Lenin — osiągnięcia najnowszej techniki i kultury. Wyzwolony z pęt kapitalizmu po raz pierwszy poczuł człowiek pracy, że jest rzeczywiście człowiekiem.

W wyniku Rewolucji Październikowej stworzony został po raz pierwszy w historii nowy sposób produkcji społecznej, opartej na społecznym władaniu środkami produkcji i wolnej od wyzysku pracy twórczej. Sposób wytwarzania realizujący — jak to wskazywał Lenin — „nową, wyższą

wież społeczną, dyscyplinę społeczną; dyscyplinę uświadomionych i zjednoczonych pracowników, którzy nie uznają nad sobą żadnego jarzma i żadnej władzy, prócz władzy swego własnego zjednoczenia..." (W. I. Lenin. Dzieła wybrane. „Książka i Wiedza” 1949 r., t. II, str. 570).

W ustroju kapitalistycznym sposób wytwarzania staje przed robotnikami, jako wroga, cudza, narzucona mu siła — stwierdza Jewstafiew. Prywatne władanie środkami produkcji nie jednoczy, lecz dzieli ludzi, stwarza atmosferę nieufności, antagonizmu i wrogości, rodzi wśród ludzi konkurencję.

Praca w warunkach eksploatacji kapitalistycznej staje się przekleństwem, znienawidzonym jarzmem, ciężarem ponad siły. Człowiek pracy w ustroju kapitalistycznym — jak to wskazuje Marks — pracuje po to, żeby utrzymać się przy życiu. Ale pracy nie traktuje on nawet jako części swego życia. Pracować — to znaczy dla niego składać swoje życie w ofierze.

Kapitalistyczny sposób produkcji unicestwia inicjatywę ludzi w procesie pracy i uniemożliwia przejawianie jej w sposób masowy. Współzawodnictwo występuje w ustroju kapitalistycznym pod postacią konkurencji, która jest przejawem wilczego prawa walki na śmierć. Utwierdza ona panowanie silnych i niesie ruinę i zagładę słabym. Konkurencja w zwierzęcy sposób niszczy wszelką przedsiębiorczość, przejawy energii i śmiałej inicjatywy mas.

Tylko dzięki unicestwieniu kapitalizmu i jego wytworu — konkurencji powstaje możliwość organizowania współzawodnictwa — jak to określił Lenin — „w jego nie zwierzęcych lecz ludzkich formach”. Tylko socjalistyczny sposób produkcji, przy którym nie ma eksploatacji pracy i stosunki między ludźmi mają charakter koleżeńskiej współpracy i socjalistycznej wzajemnej pomocy umożliwia narodziny rzeczywiście masowego współzawodnictwa.

Socjalizm — stwierdza autor — zniweczył właściwy kapitalizmowi antagonizm między pracą uprzedmiotowioną i żywą, usunął antagonizm między rozbrat istniejący między główną siłą wytwórczą społeczeństwa — masami pracującymi i warunkami ich pracy.

Wytwory produkcji społecznej w ustroju socjalistycznym stają się własnością całego narodu i są przeznaczone na zaspokajanie rosnących potrzeb samych mas pracujących. Rozwój i udoskonalanie produkcji socjalistycznej jest realizowane w interesach tychże mas. Staje się ono rękomią stałego wzrostu dobrobytu narodu.

Warunki socjalizmu postawiły człowieka pracy na takim poziomie, na jakim nigdy się on nie znajdował i w ustroju wyzysku znaleźć się nie może. Praca każdego obywatela w Związku Radzieckim posiada ogromne znaczenie społeczne i człowiek pracy jest tam prawdziwym działaczem społecznym. Szerokie masy ludzi pracy stają się w tych warunkach aktywnymi uczestnikami ogólnopaństwowego budownictwa ekonomicznego i kulturalnego. To właśnie jest źródłem niespotykanego dotychczas szybkiego rozwoju społeczeństwa socjalistycznego, podstawą stałego wzrostu potęgi państwa radzieckiego.

Rozwój społecznej produkcji socjalistycznej — przypomina Jewstafiew — odbywa się na bazie obiektywnych praw ekonomicznych, jest wyznaczony przez ekonomiczne prawo socjalizmu. Podstawowe prawo socjalizmu określa cel produkcji socjalistycznej — zapewnienie maksymalnego zaspokojenia stale rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb całego społeczeństwa oraz środki realizowania tego celu — stały wzrost i doskonalenie produkcji socjalistycznej na bazie wyższej techniki.

Ale obiektywne ekonomiczne prawa społeczeństwa socjalistycznego nie kształtują się samorzutnie, lecz pod wpływem świadomego i zorganizowanego działania ludzi, pod kierownictwem partii komunistycznej i państwa radzieckiego oraz dzięki kierowaniu tej działalności na określone, naukowo uzasadnione cele. Ludzie nie mogą zmieniać lub znosić praw przyrody i społeczeństwa, lecz natomiast potrafią je odkrywać, poznawać, zgłębiać i wykorzystywać w interesie społeczeństwa.

Poznanie i świadome wykorzystanie obiektywnych praw ekonomicznych to podstawa działalności KPZR i jej polityki. Wielka twórcza działalność pracowników miast i wsi, stale kierowana przez mądrą partię komunistów

i znajdująca tak dobitny przejaw w ogólnonarodowym współzawodnictwie socjalistycznym jest wyrazem zorganizowanego świadomego wykorzystania obiektywnych praw socjalizmu i decydującym warunkiem sukcesów w dziele gospodarczego i kulturalnego rozwoju społeczeństwa radzieckiego, realizującego stopniowe przejście do komunizmu.



Komunizm — podkreśla Jewstafiew — jest wynikiem żywej twórczości mas ludowych, rośnie on i krzepnie w codziennej twórczej pracy milionów ludzi. Współzawodnictwo socjalistyczne jest tą stałą metodą budowy społeczeństwa komunistycznego, która opiera się na wzrastającej aktywności pracy i twórczej inicjatywie milionowych mas pracujących.

W socjalistycznym współzawodnictwie znajduje wspólny przejaw tak charakterystyczna dla socjalizmu jedność obiektywnych celów produkcji społecznej i osobistych interesów i dążeń milionów ludzi. Staje się to materialną podstawą niebywałego w historii — masowego bohaterstwa pracy, niewyczerpanym źródłem wzrostu twórczej inicjatywy milionów ludzi pracy, skierowanej na rozwój i doskonalenie produkcji socjalistycznej na bazie stale podnoszącej się techniki.

Wspólny sztandar socjalistycznego współzawodnictwa został wzniesiony trzydzieści pięć lat temu, w ciężkim dla Związku Radzieckiego okresie wojny domowej i obcej interwencji wojennej, gdy przodujący ludzie pracy zaczęli z własnej inicjatywy urządzić komunistyczne „subotniki”. *)

Lenin wysoko ocenił znaczenie komunistycznych „subotników” jako przykład bohaterstwa pracy i nazwał je „wielką inicjatywą” robotników dla rozwoju wydajności pracy, w tworzeniu socjalistycznych warunków gospodarstwa i życia. Lenin przepowiadał proroczo, że inicjatywa organizowania komunistycznych „subotników” rozwinię się w masowy ruch o podniesienie wydajności pracy, co stanowi najważniejszy warunek zwycięstwa nowego, komunistycznego ustroju społecznego. Zadanie zwiększenia wydajności pracy Lenin postawił jako zasadnicze zadanie rewolucji socjalistycznej. Rozwiązanie tego zadania Lenin wiązał bezpośrednio ze stworzeniem wyższej niż kapitalizm, formacji społecznej, której materialną bazę stanowi rozwój wielkiego ciężkiego przemysłu oraz elektryfikacji, zapewniające nienotowany dotychczas postęp sił wytwórczych ZSRR.

Obok utworzenia w Kraju Rad materialnej bazy socjalizmu i zapewnienia potężnego postępu technicznego za najważniejszy warunek podniesienia wydajności pracy Lenin uważał wzrost poziomu wykształcenia i kultury ludności oraz podniesienie socjalistycznej dyscypliny wśród mas pracujących, umiejętność pracowania, wydajność i intensywność pracy, jej lepszą organizację. Komunistyczne „subotniki” Lenin nazywał pierwszymi kielkami komunizmu i głęboko wierzył, że te kielki przy pomocy państwa radzieckiego „nie zwiędną lecz rozrosną się i rozwiną w pełny komunizm”.

Opracowując szturmowy plan budownictwa socjalistycznego Lenin mówił, że trudno sobie nawet ściśle wyobrazić, jak bogate siły są utajone wśród mas pracujących, jak wielkie siły mogą się ujawnić w ustroju społecznym opartym na socjalizmie. Sprawą twórców i członków tej społeczności jest oczyszczenie i otworzenie drogi dla tych sił. Lenin żądał, żeby organizacja współzawodnictwa była postawiona jako ważne zadanie państwowe.

Realizując nakazy Lenina, Partia komunistyczna pod kierownictwem wielkiego kontynuatora sprawy Lenina Józefa Stalina opracowała generalną linię budowy socjalizmu w Związku Radzieckim — pierwszej fazy społeczeństwa komunistycznego — i konsekwentnie ją wciełała w życie.

(c. d. n.)

*) poświęcenie wolnego czasu po pracy w sobotę w celu wykonania pilnych prac o znaczeniu społecznym.

Troska o kulturalny wypoczynek ludzi pracy. Plenum Moskiewskiej Miejscowej Rady Zw. Zaw. omówiło sprawę stanu i sposobów polepszenia masowej pracy kulturalnej organizacji związkowych wśród robotników i pracowników Moskwy.

Referat w tej sprawie wygłosił zastępca przewodniczącego Moskiewskiej Rady Zw. Zaw. — tow. Nowikow. Dla prowadzenia pracy kulturalno-oświatowej organizacje związkowe stolarzy ZSRR rozporządzają wielką siecią instytucji kulturalnych i 185 klubów, domów i pałaców kultury, około 300 czerwonych kąciaków, przeszło 500 bibliotek i powyżej 160 kin. Wiele spośród klubów stało się rzeczywistymi ośrodkami pracy kulturalno-oświatowej, pomagając partii w komunistycznym wychowaniu mas pracujących.

Referent i biorący udział w dyskusji członkowie Plenum ujawnili poważne niedociągnięcia organizacji związkowych w zakresie propagandy wiedzy, zagadnień polityki i techniki. Stwierdzono również duże braki w organizowaniu kulturalnego wypoczynku ludzi pracy, wskazywano też na niedostateczną pomoc dla szkół i rodziców w zakresie wychowania dzieci. Uczestnicy Plenum mówili o brakach w rozwijaniu związkowej działalności artystycznej. W niektórych klubach zespoły artystyczne mają zbyt mało członków, nie stwarza się im właściwych warunków dla zajęć. Poziom ideowy i artystyczny repertuaru i treść pracy poszczególnych zespołów przedstawia jeszcze wiele do życzenia. W wielu klubach zapomniano o tak ważnych rodzajach pracy artystycznej jak chóry rosyjskiej pieśni ludowej, o orkiestrach instrumentów ludowych, kółkach plastyki i sztuki stosowanej.

Wielu spośród dyskutantów krytykowało kierowników organizacji związkowych za słabą pracę kulturalno-oświatową w hotelach robotniczych, dzieląc się z zebranymi doświadczeniami swej pracy, opowiadało o swoich planach na przyszłość.

W klubach stolicy — podkreślano na Plenum — należy stworzyć atmosferę sprzyjającą przyjemnemu odpoczynkowi ludzi pracy. Kierownictwa klubów powinny przejawiać więcej inicjatywy w wykorzystaniu

różnorodnych form pracy masowej. Specjalnie ważne jest należyte zrealizowanie tego zagadnienia w okresie lata.

Plenum zwróciło specjalną uwagę na działalność instytucji kulturalno-oświatowej Moskwy w zakresie pracy na wsi, na ich walkę o realizowanie uchwał wrześniowego Plenum KC PZPR, na okazywanie przez nie konkretnej pomocy wiejskim ośrodkom pracy kulturalnej w podnoszeniu całej pracy kulturalno-oświatowej. Kluby jednostronnie zajęły się wysyłaniem na wieś brygad koncertowych, mało zaś kierują tam lektorów i wygłaszających referaty, reżyserów i kierowników chórów, którzy by potrafili dopomóc klubom wiejskim w polepszeniu ich pracy polityczno-wychowawczej i organizowaniu kółek i zespołów artystycznych.

Plenum Moskiewskiej Rady Zw. Zaw. zobowiązało zarządy okręgowych organizacji związkowych oraz rady zakładowe, miejscowe i na budowach do zlikwidowania ujawnionych poważnych błędów przy organizowaniu masowej pracy kulturalno-oświatowej i podjęcia niezbędnych środków zaradczych dla polepszenia swej pracy.

Narada przedstawicieli komisji rozjemczych. Dział Konsultacji Prawnej Omskiej Obwodowej Rady Zw. Zaw. zwołał naradę przedstawicieli związkowych w komisjach rozjemczych w celu dokonania wymiany doświadczeń między sobą.

Przedstawiciele rad zakładowych Fabryki Pieczywa, Zakładów WYROBU Przyrządów Elektrycznych i fabryki mydła — opowiedzieli o pracy swych komisji rozjemczych.

Uczestnicy narady wypowiedzieli się krytycznie pod adresem zarządów głównych, obwodowych i rad zakładowych, które nie dbają o dostarczenie członkom komisji rozjemczych niezbędnej w ich pracy literatury z zakresu prawa pracy, źle prowadzą zajęcia seminaryjne z członkami komisji rozjemczych. Niektóre rady zakładowe rzadko omawiają działalność swoich przedstawicieli w komisjach rozjemczych i mało im okazują pomocy praktycznej.

Narada ustaliła środki zaradcze w

celu polepszenia pracy komisji rozjemczych.

Wymiana doświadczeń pracy komisji bytowo-mieszkaniowych. Uzbeka Republikańska Rada Zw. Zaw. zwołała naradę w celu dokonania wymiany doświadczeń pracy komisji bytowo-mieszkaniowych w zarządach organizacji związkowych. Z wielkim zainteresowaniem wysłuchali uczestnicy narady przemówienia przewodniczącego komisji bytowo-mieszkaniowej rady zakładowej kombinatu włókienniczego tow. Jermakowa, który podzielił się z zebranymi doświadczeniami organizacji kontroli społecznej nad budownictwem mieszkaniowym i bytowo-kulturalnym.

O praktyce działalności komisji bytowo-mieszkaniowej Republikańskiego Zarządu Zw. Zaw. Pracowników Służby Zdrowia opowiedział przewodniczący komisji — tow. Umarow. W roku ubiegłym członkowie komisji przygotowali z pomocą aktywów materiały dla przedyskutowania szeregu ważnych zagadnień na Prezydium Republikańskiego Zarządu Związków. Między innymi stanęła tam sprawa wykonania przez Ministerstwo Zdrowia Uzbekiej S.R.R. planu budownictwa i remontu mieszkań pracowników, sprawa stanu sanitarnego hoteli robotniczych, prawidłowości poboru czynszów mieszkaniowych i inne.

Przewodniczący komisji pomocy dla budownictwa indywidualnego zakładów „Taszaelmasz“ tow. Koleśnikow wygłosił referat na temat doświadczeń komisji i zakomunikował, że w ciągu ostatnich dwóch lat 117 robotników zakładów wybudowało własne domki z pomocą organizacji związkowej. Budujący otrzymali długoterminowe pożyczki od państwa, administracja zakładów zadbała o dostarczenie im materiałów budowlanych. Osada domków indywidualnych uzyskała niezbędne urządzenia komunalne jak: wodociągi, przyłączenie do sieci elektrycznej i linii radiotranslacyjnej, ulice zadrzewiono.

Na naradzie przemawiał też przewodniczący rady studenckiej internatu Politechnicznego — tow. Malgin. Bursy Instytutu dwa lata z rzędu uzyskują pierwsze miejsce w konkursie burs wyższych zakładów naukowych Taszkientu. Jest to w znacznym stopniu rezultatem aktywnej działalności rad studenckich.

wytyczne dla organizacji związkowych w tej sprawie dało XIII Plenum WCSPS. Plenum wskazało, że najważniejszym zadaniem chwili jest mobilizacja robotników i pracowników do walki o wykonanie postanowień partii w sprawie zdecydowanego podniesienia gospodarki rolnej. Omawiając przebieg tego Plenum artykuł wskazuje na błędy i niedociągnięcia w pracy Zarządu Głównego Zw. Zaw. Robotników i Pracowników Gospodarki Rolnej.

Artykuł G. Jewstafiewa pt. „Zwycięstwo leninowskich idei socjalisty-

»Sowietskije Profsojuzy«

Numer czwarty miesięcznika WCSPS, ostatni jaki doszedł nas w chwili obecnej, otwiera artykuł redakcyjny pt. „Święto ludzi pracy całego świata“, omawiający obecne warunki gospodarcze i polityczne Kraju Rad, w których jego narody będą obchodzili święto majowe. Artykuł podkreśla ważną rolę ZSRR w

osłabieniu napięcia sytuacji międzynarodowej.

Następny artykuł redakcyjny pt. „Najważniejsze zadania organizacji związków zawodowych“ porusza zadania związkowe na wsi wynikające z uchwał marcowej Plenum KC KPZR „O dalszym zwiększeniu produkcji zbóż w kraju i o zagospodarowaniu odłogów i ugorów“. Ścisłe

cznego współzawodnictwa" ze względu na chęć zapoznania z nim naszego aktywno związkowego zamieszczamy w numerze niniejszym naszego pisma w obszernym omówieniu.

Spółród ośmiu artykułów zamieszczonych w dziale „**Życie związkowe**” numeru aż sześć mówi o zagadnieniach gospodarki rolnej. Uwzględniając poważny ton omówionego powyżej artykułu redakcyjnego, ta duża ilość materiału poświęconego problematyce rolnej i wsi wskazuje na wysoki ciężar gatunkowy tego zagadnienia w całokształcie życia państwowego Kraju Rad.

„**Pracę kulturalno-oświatową na wsi — do poziomu nowych zadań**” to tytuł artykułu pióra J. Iwanowa otwierającego wspomniany cykl „wieski”. Autor rozporządzając dużym materiałem sprawozdawczym wskazuje jak należy prowadzić pracę kulturalno-oświatową w POM-ach i PGR-ach, wytykając błędy popełnione na tym polu przez organizacje związkowe.

Zagadnienie pomocy klasy robotniczej dla wsi omawia N. Gordiejew w artykule „**Współzawodnictwo o zwiększenie produkcji maszyn rolniczych**”. Autor, zastępca przewodniczącego rady zakładowej Wielkich Zakładów „**Rostsielmasz**” podaje ciekawie szczegóły współzawodnictwa pracy prowadzonego przez załogę Zakładów.

„**Rezerwy przemysłu miejscowego — do działania**”. To tytuł artykułu I. Fartunina, przewodniczącego Zarządu Głównego Zw. Zaw. Rob. Przem. Miejscowego, który mówi o pomocy, udzielanej przez zakłady produkcyjne przem. miejscowego wsi i gospodarce rolnej.

O działalności nowatorów i racjonalizatorów w gospodarce rolnej mówi A. Wacenko w artykule pt. „**Rozwijając twórczą inicjatywę wiejskich wynalazców i racjonalizatorów**”. Autor zaznajamia czytelnika z ważniejszymi inicjatywami i pomysłami racjonalizatorskimi z terenu wsi.

Aktualne w naszym kraju zagadnienie pracowniczych ogrodów działkowych, sadownictwa i hodowli drobnych zwierząt futerkowych i domowych jest również popularne w Związku Radzieckim, jak to wynika z artykułu M. Basina pt. „**Wspomagać ogrodnictwo, hodowlę i sadownictwo robotników i pracowników**”. Autor podaje dużo danych statystycznych wykazujących szeroki rozwój akcji, nad którą czuwają wydziały bytowo-mieszkaniowe wszystkich związków zawodowych.

O tym jak prowadzi się pracę związkową wśród studentów mówi O. Buryj-Szmarian, przewodniczący organizacji związkowej w Saratowskim Instytucie Ekonomicznym, w artykule pt. „**O głęboką i trwałą wiedzę studentów**”. Mowa tu o działalności organizacji związkowej, czuwającej nad tym, jak studenci prowadzą studia, o sposobach udzielania pomocy słabszym kolegom, o akcjach pomocy przed egzaminami itp.

Bardzo interesujące naświetlenie pracy związkowej w ZSRR dają pomysłowo zgrupowane pod wspólnym tytułem „**Mężowie zaufania wymieniają doświadczenia**” — trzy artykuły aktywistów z Charkowskich Zakładów Traktorowych, omawiające najważniejsze zagadnienia swej pracy. M. Żemierenko opisuje sposoby prowadzenia współzawodnictwa w swojej grupie. A. Fomin mówi o do-

swiadczeniach w zakresie pracy kulturalno-oświatowej i wychowawczej. zaś P. Sierieda opowiada czytelnikowi w jaki sposób troszczy się o sprawy bytowe członków swej grupy związkowej.

Dużo ciekawego materiału zapoznającego nas z codzienną pracą ogniw związkowych rozmaitych szczebli na wsi przynosi następny dział pisma — „**Z praktyki pracy związkowej w POM-ach**”. Należy podkreślić, że artykuły te, mimo że są stosunkowo niewielkiej objętości pozwalają na dokładne zapoznanie się ze sprawami i działalnością organizacji związkowych w państwowych ośrodkach maszynowych. Już samo wyszczególnienie tytułów daje pojęcie o problematyce życia związkowego na wsi: „**Mechanicy opanowują zawody łączne**”, „**Narady produkcyjne w POM-ach**”, „**Troska o sprawy bytowe mechaników**”, „**Organizacja związkowa w walce o wyższą dyscyplinę pracy**”, „**Grupa związkowa brygady traktorowej**”.

Dział „**Międzynarodowy ruch robotniczy**” przynosi artykuł W. Kuzina i D. Matwiejenko pt. „**Delegacje pokoju i przyjaźni w ZSRR**”, podsumowujący akcję łączności z zagranicą oraz artykuł pt. „**Przeciw odrodzeniu militarizmu niemieckiego**” omawiający zbrodnia działalność prawicowych przywódców związków zawodowych w Niemczech zachodnich.

Numer uzupełnia stały dział „**Krytyka i bibliografia**”, w którym znajdujemy m. in. omówienie interesującej książki amerykańskiego robotnika-pisarza Filipa Bonoski pt. „**Brat Bill Mackie**”, opisującej życie i walki robotników zakładów Forda.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY

Przegląd międzynarodowy

Stanowisko, jakie delegacja amerykańska zajęła na konferencji genewskiej — dowiodło raz jeszcze, że imperialiści pragną za wszelką cenę zapobiec pokojowemu rozwiązaniu problemów Korei i Indochin i utrzymać tam ogniska wojny. Swoją awanturniczą politykę władcy USA prowadzą z żelazną konsekwencją. Najnowszym jej aktem stała się dokonana pod egidą Waszyngtonu agresja przeciwko Gwatemali.

Jednakże każda nowa prowokacja imperialistów godzi rykoszetem w nich samych. Zamiast spodziewanych korzyści ponieśli oni ciężkie klęski zarówno w Korei, jak i w Wietnamie. A poza tym każda agresja wpływa bezpośrednio na wzrost sił międzynarodowego ruchu obrońców pokoju.

Jednym z głównych filarów tego ruchu jest Światowa Federacja Związków Zawodowych, która za swoje podstawowe zadanie uznaje walkę o zabezpieczenie pokoju. W imię tego celu Biuro Wykonawcze ŚFZZ zwołało do Berlina Europejską Konferencję Związków Zawodowych.

Decyzja zwołania Europejskiej Konferencji Związków Zawodowych wywołała duży oddźwięk we wszystkich krajach Europy. W obradach berlińskich wzięło udział 600 delegatów z 31 państw. Konferencję poprzedziły liczne zebrania i masówki w krajach kapitalistycznych. Akcja ta objęła nie tylko organizacje związkowe przynależne do ŚFZZ, lecz tak-

że i związane z innymi centralami związkowymi, a zwłaszcza z tzw. Międzynarodową Konfederacją Wolnych Związków Zawodowych. We Francji, Anglii, Włoszech, Niemczech zachodnich i innych państwach zachodnio-europejskich robotnicy uchwalali na masówkach rezolucje protestujące przeciwko tworzeniu „armii europejskiej” i przeciwko re-

militaryzowaniu Niemiec zachodnich oraz domagające się zakazu broni masowej zagłady. Warto przy tym podkreślić, że przeszło 80% uczestników konferencji przybyło z krajów kapitalistycznych. Udział w konferencji wzięły także delegacje związków powodów z Chin, z państw Ameryki Południowej i z Afryki.

Głównym celem Europejskiej Konferencji było omówienie roli i zadań związków zawodowych w walce o pokojowe stosunki między wszystkimi krajami Europy, o istotne gwarancje bezpieczeństwa, o pokój i o podniesienie stopy życiowej mas pracujących. Zasadniczy referat wygłosił sekretarz generalny ŚFZZ — Louis Saillant. Przebieg obrad wykazał całkowitą jedność związkowców wszystkich krajów europejskich w walce o pokój międzynarodowy, który jest niezbędnym warunkiem bezpieczeństwa i podniesienia poziomu życia mas pracujących. Tym samym Europejska Konferencja Związków Zawodowych stała się także mani-

festacją międzynarodowej solidarności robotniczej i ważnym etapem w walce o zjednoczenie ruchu zawodowego wszystkich krajów.

● Przed czterema laty francuska Powszechna Konfederacja Pracy (CGT) i Zjednoczenie Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych (FDGB) zawarły układ o wspólnej walce przeciwko wkrzeszaniu militarystyki i faszyzmu, przeciwko zamachom na żywotne interesy mas pracujących i ich prawa związkowe.

W rocznicę zawarcia tego porozumienia obie centrale związkowe ogłosiły wspólne orędzie do wszystkich ludzi pracy we Francji i w Niemczech.

W chwili obecnej — stwierdza orędzie — życiu naszych narodów zagraża niebezpieczeństwo. Czyni to wszystko, aby tworzyć osławioną „europejską wspólnotę obronną” — oparcie dla agresywnych sił w Europie — powołaną po to, aby wkręcić militarystykę niemiecką.

Kierując się egoistycznymi interesami i nienawiścią do ludu, koła rządzące Francji i Niemiec uprawiają politykę, która prowadzi nasze kraje do katastrofy. W istocie rzeczy jedynym wyraźnym rezultatem utworzenia „europejskiej wspólnoty obronnej” może być umożliwienie zażartym wrogom narodów niemieckiego i francuskiego, tj. militarystom niemieckim — i to po raz trzeci w ciągu naszego stulecia — rozpętania przy poparciu i w imię interesów imperialistów amerykańskich krwawych awantur w Europie i na całym świecie.

Trzeba zrozumieć — głosi dalej orędzie — że „europejska wspólnota obronna” nie tylko nie jest konieczna z punktu widzenia obrony, lecz wręcz przeciwnie — stanowi groźbę dla pokoju. Pokój można zapewnić przy pomocy bezpieczeństwa zbiorowego, które będzie możliwe, jeśli wszystkie kraje europejskie otrzymają gwarancje całkowitej niezawisłości i suwerenności, niezależnie od ustroju politycznego i państwowego.

W zakończeniu orędzie CGT i FDGB wezwało wszystkich ludzi pracy we Francji i w Niemczech zachodnich oraz w NRD, aby umacniały jedność działania w walce o wzajemne zbliżenie narodów francuskiego i niemieckiego, w walce przeciwko tworzeniu „europejskiej wspólnoty obronnej” i przeciwko uzbrajaniu odwetowców zachodnio-niemieckich. Obie centrale związkowe zaapelowały do mas robotniczych w swoich krajach, aby domagały się odrzucenia układów bońskiego i paryskiego, utworzenia zjednoczonych, pokojowych, niezawisłych i demokratycznych Niemiec, wzmocnienia wydania zakazu wszelkiej broni masowej zagłady, poprawy warunków bytu mas pracujących, rozszerzenia praw związkowych i swobód demokratycznych w obu krajach oraz nawiązania i rozszerze-

nia wolnej wymiany handlowej między Wschodem i Zachodem.

Zarówno we Francji jak i w Niemczech z okazji rocznicy podpisania układu CGT—FDGB odbyły się liczne manifestacje robotnicze. W Paryżu w wielkiej sali Pleyela sekretarz generalny CGT — Benoit Frachon w swoim przemówieniu powiedział m. in., że ludy Niemiec i Francji, z klasą robotniczą na czele, uniemożliwią nową wojnę światową. W Berlinie z inicjatywy FDGB obchodzono „tydzień walki niemieckiej i francuskiej klasy robotniczej”. W wielu berlińskich zakładach pracy odbyły się wiece i zebrania z udziałem delegacji robotników francuskich i zachodnio-niemieckich.

„Główne niebezpieczeństwo układów z Bonn i Paryża — oświadczyła delegacja robotników zachodnio-niemieckich — polega na tym, że ich ratyfikacja doprowadzi do wojny. W walce narodu niemieckiego przeciwko „europejskiej wspólnotie obronnej” główna rola przypada niemieckiej klasie robotniczej”.

● Walka przeciwko układom z Paryża i Bonn zatacza coraz szersze kręgi także i w Anglii, USA oraz innych krajach zachodnich. I tak np. doroczna konferencja angielskiego związku robotników przemysłu drzewnego, liczącego sto kilkadziesiąt tysięcy członków, jak również kongres związku spółdzielców, zrzeszającego 11 milionów członków — uchwaliły ostre rezolucje przeciwko remilitaryzacji Niemiec.

„Zbrodnia byłoby uzbrojenie tych samych hitlerowców, którzy są odpowiedzialni za zbombardowanie Londynu, Coventry i Manchesteru” — oświadczył delegat Mac Gre na konferencji robotników przemysłu drzewnego. A na kongresie spółdzielców delegat Machin stwierdził: „Jeżeli dopuści się do uzbrojenia Niemiec, to generałowie hitlerowscy znajdą sposoby, aby ująć w swoje ręce kontrolę nad niemieckimi siłami zbrojnymi — bez względu na to, czy będą one wchodziły w skład „armii europejskiej”, czy też nie... Hitlerowcy chcą się uzbroić, ponieważ dążą do odwetu”.

Przewodniczący brytyjskiego zrzeszenia pracowników administracyjnych, techników i pracowników dozoru na dorocznej konferencji organizacyjnej oświadczył, że kontynuowanie obecnej polityki amerykańskiej doprowadzić może do wojny. „Powinniśmy natychmiast podjąć wszelkie możliwe kroki — stwierdził przewodniczący Williams — aby osiągnąć nie tylko całkowity zakaz używania i produkcji broni atomowej i wodorowej, ale również zakaz prowadzenia doświadczeń z tą bronią”. Williams wypowiedział się również bardzo stanowczo przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich.

Doroczna konferencja związku zawodowego hutników brytyjskich jednomyślnie uchwaliła rezolucję domagającą się rozszerzenia stosunków handlowych między krajami Wschodu

du i Zachodu jako podstawowego warunku całkowitego zatrudnienia robotników brytyjskich. Uczestnicy konferencji uchwaliли także rezolucję, w której zażądali przywrócenia Chińskiej Republice Ludowej przysługujących jej praw w ONZ i wezwali do wycofania wszystkich wojsk brytyjskich znajdujących się w obcych państwach.

Delegaci na doroczną konferencję brytyjskiego związku pracowników umysłowych w uchwalonej rezolucji zażądali, aby rząd angielski rozpoczął z przedstawicielami wielkich mocarstw rokowania w celu utworzenia organizacji międzynarodowej, która by czuwała nad użyciem energii atomowej wyłącznie do celów pokojowych.

Komentując uchwały brytyjskich związków zawodowych dziennik „Manchester Guardian” wyraził obawę, że większość związków zawodowych wypowie się przeciwko militarystyce Niemiec. Sprawą tą zajął się również dziennik moskiewski „Prawda”.

„Nadchodzące z Anglii wiadomości — pisze „Prawda” — świadczą, że propozycje radzieckie w sprawie utworzenia skutecznego systemu bezpieczeństwa zbiorowego w Europie cieszą się coraz większym poparciem szerokich warstw społeczeństwa angielskiego i są tematem dyskusji w angielskich partiach i organizacjach demokratycznych.

Wielu wybitnych labourzystów, biorąc pod uwagę nastroje szeregowych członków Labour Party i związków zawodowych, pozytywnie ocenia propozycje radzieckie i domaga się, aby rząd poważnie rozpatrzył sprawę utworzenia systemu ogólnoeuropejskiego bezpieczeństwa zbiorowego. Szerokie warstwy narodu angielskiego nie mogą nie dostrzegać, że polityka klęczenia w Europie agresywnego ugrupowania wojskowego z zachodnio-niemieckimi odwetowcami na czele — jest polityką amerykańską, odpowiadającą interesom niewielkiej jedynie garstki miliarderów zza oceanu. Bezpośrednim wynikiem tej polityki dla Anglii jest sprowadzenie niegdyś «dumnego Albionu» do roli «młodszego partnera» Stanów Zjednoczonych”.

● Drugą sprawą, która — obok problemu niemieckiego — budzi protesty związków zawodowych całego świata, jest polityka USA w Azji. Po upadku rządu Lanieli francuskie masy ludowe na licznych manifestacjach i demonstracjach domagały się radykalnej zmiany amerykańskiej polityki Francji i utworzenia rządu, który byłby zdolny przerwać natychmiast wojnę w Indochinach, odrzucić plan „armii europejskiej” oraz nawiązać normalne stosunki dyplomatyczne i gospodarcze z wszystkimi krajami. W wielu zakładach przemysłowych i na szere-

gu budowli odbyły się krótkoterminowe strajki oraz zebrania, na których robotnicy domagali się zmiany polityki francuskiej.

Biuro zjednoczenia związków zawodowych okręgu paryskiego opublikowało komunikat stwierdzający m. in.: „Wszystkie sytuacje materialnej będzie możliwa, jeżeli nowy rząd będzie dążył do zaprzestania wojny w Indochinach, do stanowczego odrzucenia układu paryskiego, do utworzenia systemu bezpieczeństwa zbiorowego w Europie i do nawiązania normalnych stosunków między wszystkimi krajami.

Na Wszechindyjskim Kongresie Związków Zawodowych w Delhi sekretarz generalny Dange powiedział m. in.: „Wszystkie narody Azji od czuwają radość w związku z porażką, jaką ponoszą imperialiści — podżegacze wojenni na kontynencie azjatyckim. Wszystkie narody Azji cieszą się zwłaszcza z klęski imperialistów amerykańskich w Korei. Niedawna porażka imperialistów francuskich w Wietnamie dowodzi, że miliony ludzi w Azji, których w ciągu wieków ograbiano pozbawiając owoców ich pracy, jednoczą się, by zrzucić jarzmo obcej eksploatacji“.

Mówca stanowczo potępił amerykańsko-pakistański układ wojskowy. Wzywając wszystkie organizacje związkowe do jedności działania, Dange wyraził całkowitą solidarność Wszechindyjskiego Kongresu Związków Zawodowych ze Światową Federacją Związków Zawodowych.

Kongres jednomyślnie uchwalił rezolucję w sprawie walki o pokój. Rezolucja ta potępia politykę uprawianą przez imperialistów amerykańskich w Korei. Stwierdza ona, że USA wykorzystują wojnę kolonialną przeciwko bohaterskiemu narodowi

wietnamskiemu jako pretekst do ingerencji w sprawy innych krajów Azji południowo-wschodniej.

Wszechindyjski Kongres Związków Zawodowych wezwał hinduskie masy pracujące do współpracy z ruchem obrońców pokoju w celu zmobilizowania jeszcze szerszych warstw narodu do walki o pokój, do walki przeciwko groźbie wojny.

W samych Stanach Zjednoczonych powszechne wzburzenie wśród mas pracujących wywołała agresja przeciwko Gwatemali. Dobitny wyraz dał temu sekretarz zjednoczonego związku zawodowego pracowników przemysłu samochodowego USA — Emil Mazey, który stanowczo zaprotestował przeciwko polityce rządu amerykańskiego wobec Gwatemali, jak również przeciwko wysłaniu amerykańskich żołnierzy do Indochin.

Walka związków zawodowych w obronie pokoju budzi żywe zaniepokojenie wśród kierowników polityki agresji. Stąd też w różnych krajach kapitalistycznych władze coraz szerzej stosują system represji w stosunku do niezależnych organizacji związkowych.

W Atenach, Pireusie i Salonikach policja grecka zaaresztowała setki osób znanych ze swych demokratycznych przekonań. M. in. uwięzieni zostali liczni działacze związkowi. Władze postępowych związków zawodowych ogłosiły ostry protest, w którym domagają się natychmiastowego zwolnienia aresztowanych.

We Francji represje objawiły się w formie zwolnienia z pracy członków i działaczy związkowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach zbrojeniowych. Wyjaśniając motyw tych redukcji administracja stwierdziła, że robotnicy ci „nie odpowiadają warunkom koniecznym dla pra-

cy w przedsiębiorstwach o charakterze obronnym“.

Władze amerykańskie po raz pierwszy zastosowały ustawę Tafta-Hartleya przeciwko całemu związkowi. Otóż Krajowy Urząd do Spraw Zatrudnienia oświadczył, że w przyszłości nie będzie „obsługiwać“ związku zawodowego pracowników przemysłu futrzarskiego i skórzanego, ponieważ do jego szeregów „prze-dostali się komuniści“. W warunkach amerykańskich postanowienie to równa się zdelegalizowaniu związku.

Takie i podobne wiadomości nadchodzą z wszystkich krajów kapitalistycznych.

Ośławiona komisja Mac Carthyego zająć się bliżej powinna działalnością Sekretariatu ONZ, jako że Sekretariat ten ostatnio ogłosił sprawozdanie o sytuacji gospodarczej świata w latach 1952 — 1953, które wykazuje wszelkie cechy „roboty wywrotowej“.

Otóż omawiając sytuację gospodarczą Związku Radzieckiego, Chińskiej Republiki Ludowej i europejskich krajów demokracji ludowej autorzy sprawozdania stwierdzają, że celem polityki ekonomicznej tych krajów jest rozwój przemysłu i osiągnięcie dzięki temu w najbliższych dwóch — trzech latach znacznego zwiększenia zaopatrzenia ludności w artykuły powszechnego użytku.

Nawiązując do wzrostu dobrobytu mas pracujących Związku Radzieckiego autorzy sprawozdania podkreślają, że poprawie zaopatrzenia ludności w artykuły powszechnego użytku towarzyszył wzrost dochodów ludzi pracy.

Sprawozdanie Sekretariatu ONZ wypowiada w języku ekonomistów sens walki o pokój.

St. Wr.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Nowe osiągnięcia w ubezpieczeniu społecznym

KWIETNIOWA uchwała Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej o pracy związków zawodowych przyspieszyła wypełnienie dotkliwej luki, jaka dotąd istniała w przepisach o ubezpieczeniu społecznym.

Lukę tę stanowiło pozbawienie matki-robotnicy zarobku za okresy zwolnienia od pracy z powodu choroby dziecka i nie danie jej w zamian żadnych świadczeń. Nieobec-

ność kobiety w pracy z powodu choroby dziecka była usprawiedliwiona w świetle przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, ale robotnica dziennie płać traciła zarobek za wszystkie opuszczone dniówki i to w okresie, w którym w związku z chorobą dziecka ponosiła większe wydatki np. na specjalną dietę dla chorego czy lepsze żywienie.

Sprawa zabezpieczenia materialnego matek w okresie

opieki nad chorym dzieckiem od dawna jest rozwiązana w Związku Radzieckim, uregulowała również tę sprawę Węgierska Republika Ludowa i Czechosłowacja.

W Polsce inicjatywę wypełnienia w przepisach tego palącego braku podjęła Centralna Rada Związków Zawodowych.

Uznanie tej inicjatywy przez kwietniową uchwałę KC PZPR za słuszną spowodowało wniesienie przez CRZZ pod obrady Prezydium Rządu projektu zabezpieczenia materialnego dla matek w okresie opieki nad chorym dzieckiem.

Prezydium Rządu powzięło uchwałę Nr 293 z dnia 18 maja 1954 r. w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka (Monitor Polski Nr A-47 z 20 maja 1954 r., poz. 659).

Zabezpieczenie materialne matek pracujących, korzystających ze zwolnienia lekarskiego od pracy w okresie choroby dziecka oparte zostało na następujących zasadach:

Pracownica, która w okresie zwolnienia lekarskiego od pracy w celu zapewnienia osobistej opieki choremu dziecku nie ma prawa do wynagrodzenia od pracodawcy, otrzymuje zasiłek chorobowy tak, jak w przypadku niezdolności do pracy z powodu własnej choroby.

Zasiłki chorobowe będą matce wypłacane w przypadku choroby dziecka w wieku do lat 14.

Czasokres pobierania zasiłku nie może przekraczać 30 dni w roku kalendarzowym.

Dla uzyskania zasiłku należy przedłożyć w zakładzie pracy następujące dokumenty:

1) orzeczenie lekarza, a w przypadku choroby dziecka trwającej dłużej niż trzy dni — orzeczenie komisji lekarskiej stwierdzające konieczność roztoczenia osobistej opieki nad chorym dzieckiem;

2) zaświadczenie rady zakładowej (miejscowej) stwierdzające, że poza matką nie ma innych domowników, mogących zaopiekować się chorym dzieckiem.

Przed wydaniem takiego zaświadczenia rada zakładowa (miejscowa) sprawdzi na miejscu stan rodzinny pracownicy, albo też wystawi zaświadczenie na podstawie zaświadczenia prezydium rady narodowej, (dzielnicowej, miejskiej; gminnej) lub komitetu blokowego.

Gdy chore dziecko nie ma ukończonych 2 lat życia — dla uzyskania zasiłku wystarczy orzeczenie lekarza względnie komisji lekarskiej, bez potrzeby przedkładania zaświadczenia rady zakładowej.

Orzeczenia lekarza i komisji lekarskiej wydaje się w takim samym trybie jak orzeczenia o czasowej nie-

zdolności do pracy (L. 4 — na podstawie instrukcji Ministra Zdrowia Nr 42-51 z 12 czerwca 1951 r.)

*Uchwała weszła w życie z dniem ogłoszenia, tj. 20 maja br., od tego więc terminu są już przyznawane matkom opiekującym się chorymi dziećmi zasiłki chorobowe.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że zasiłek chorobowy wynosi 70% przeciętnego zarobku z ostatnich 13 tygodni przed zachorowaniem. Uchwała Nr 293 Prezydium Rządu jest nowym krokiem naprzód na drodze do stworzenia prawdziwie socjalistycznego ubezpieczenia społecznego. Trzeba pamiętać, że na pokrycie wydatków, związanych z wprowadzeniem w życie tych zasiłków muszą być przeznaczone z budżetu państwa znaczne sumy.

Drugim ważnym aktem (chronologicznie biorąc — pierwszym, ale drugim co do znaczenia), spowodowanym kwietniową uchwałą KC jest zmiana ustawy o ubezpieczeniu społecznym w zakresie wypłat zasiłków chorobowych.

Stosownie do obowiązującego do tej pory przepisu zasiłki chorobowe z powodu niezdolności do pracy, wywołanej chorobą były pracownikom wypłacane za okresy choroby trwającej co najmniej trzy dni; za jedno- i dwudniowe okresy niezdolności do pracy zasiłki nie były wypłacane.

Powodowało to fakt, że — jak wykazała statystyka — zwolnień trzydniowych było znacznie więcej niż dwu i jednodniowych. Taki stan rzeczy mógł mieć wpływ z jednej strony na wzrost nieuzasadnionej absencji chorobowej, z drugiej strony mógł być spowodowany niezgłaszaniem się pracowników do lekarza w przypadkach lekkich schorzeń w obawie utraty zarobku w razie uzyskania zwolnienia krótszego od trzech dni.

Obydwa te objawy były niepożądane: pierwszy powodował stratę cennych roboczo-dniówek, nieuzasadnionych rzeczywistą koniecznością, drugi mógł wywoływać ujemne skutki dla zdrowia pracowników.

Dlatego też CRZZ i w tej sprawie wystąpiła z inicjatywą przyznawania zasiłków chorobowych za wszelkie okresy niezdolności do pracy, niezależnie od czasu ich trwania, tzn. również na krótsze od trzydniowych.

Inicjatywa ta znalazła wyraz w dekrecie o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. z. 12.V.1954 r. Nr 22, poz. 78).

Dekret obowiązuje od dnia ogłoszenia tj. od 12 maja br. Obydwa omówione wyżej akty są niejako wstępem do zapowiedzianego również w kwietniowej uchwale KC PZPR przejęcia ubezpieczenia społecznego — z wyjątkiem rent i emerytur — przez związki zawodowe.

Przegląd ustawodawstwa

DIENNIK USTAW

1) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 kwietnia 1954 r. zmieniające zasady wynagradzania pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe“ (Dz. Ust. PRL Nr 20 poz. 75). Rozporządzenie zmienia zasady wynagradzania pracowników PKP ustalając między innymi: tabelę stanowisk i stawek uposażenia, zasadę opłacania robotników budowlano-montażowych w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny, nowe regulaminy premiowania poszczególnych służb itd.

2) Rozporządzenie Ministra Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 marca 1954 r. o zmianie rozporządzenia Ministra Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 czerwca 1952 r. w sprawie organizacji jednorocznych studiów przygotowawczych w wieczorowych szkołach inżynierskich (Dz. Ust. PRL Nr 21 poz. 77). Rozporządzenie ustala wysokość ryczałtowego wynagro-

dzenia miesięcznego kierownika studium w granicach 750 zł — 1100 zł oraz wysokość wynagrodzenia wykładowców wynoszące zł 72 w stosunku miesięcznym za jedną godzinę lekcyjną tygodniowo.

3) Dekret z dnia 6 maja 1954 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym (Dz. Ust. PRL Nr 22 poz. 78). Dekret uchyla dotychczasową zasadę, że robotnik otrzymuje zasiłek chorobowy poczynając od pierwszego dnia niezdolności, jeżeli niezdolność ta trwa co najmniej 3 dni. Oznacza to przyznanie robotnikom prawa do zasiłku chorobowego, niezależnie od długości okresu niezdolności do pracy.

4) Dekret z dnia 12 maja 1954 r. o odznaczeniu „Medal 10-lecia Polski Ludowej“ (Dz. Ust. PRL Nr 23 poz. 82). Odznaczenie to będzie nadawane w okresie 22.VII 1954 r. — 22.VII 1955 r. Dekret określa osoby, którym odznaczenie może być nadane za wy-

różnienie się całokształtem pracy zawodowej lub działalnością społeczno-polityczną.

MONITOR POLSKI

5) Uchwała Nr 183 Rady Ministrów z dnia 21 kwietnia 1954 r. w sprawie ustanowienia Dnia Kolejarza Polski Ludowej (Monitor Pol. Nr A 39 poz. 530). Uchwała ustala drugą niedzielę września jako „Dzień Kolejarza Polski Ludowej“.

6) Uchwała Nr 184 Rady Ministrów z dnia 21 kwietnia 1954 r. w sprawie stopni i odznak służbowych, umundurowania oraz dodatku za wysługę lat w resorcie Ministerstwa Kolei (Monitor Pol. Nr A 39 poz. 531). Uchwała wprowadza nowe stopnie służbowe oraz zasady ich przyznawania, zasady przyznawania umundurowania służbowego; części składowe, jakość i minimalne okresy noszenia, umundurowania; wysokość dodatku za wysługę lat oraz stanowiska, na których pracownikom przysługuje ten dodatek.

7) Uchwała Rady Ministrów z dnia 12 maja 1954 r. statut „Medalu 10-lecia Polski Ludowej“ (Monitor Pol.

Nr A 45 poz. 636). Statut określa między innymi: zasady nadawania Medalu, tryb przedstawiania wniosków o nadanie Medalu oraz zakres osób uprawnionych do wręczania Medalu.

8) Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 30 kwietnia 1954 r. w sprawie trybu udzielania wyróżnień członkom Korpusu Technicznego Pożarnictwa (Monitor Pol. Nr A 45 poz. 640). Zarządzenie ustala zakres osób uprawnionych do udzielania wyróżnień członkom KTP oraz rodzaje pochwali i nagród, jakie mogą być udzielane.

9) Uchwała Nr 293 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r. w sprawie przyznania matkom pracującym zasilków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka. (Monitor Polski Nr A 47 poz. 659). Uchwała przyznaje prawo do zasiłku chorobowego pracownikom, które w okresie zwolnienia od pracy dla zapewnienia osobistej opieki choremu dziecku do lat 14 nie mają prawa do wynagrodzenia. Czas pobierania zasiłku nie może przekraczać 30 dni w roku kalendarzowym. Uchwała precyzuje tryb przyznawania omawianych zasiłków.

10) Uchwała Nr 663 Rady Ministrów z dnia 8 maja 1954 r. w sprawie nagród dla kierowników punktów bibliotecznych publicznych, bibliotek powszechnych (Monitor Pol. Nr A 48 poz. 663). Uchwała daje możliwość przyznawania nagród pieniężnych kierownikom punktów bibliotecznych wyróżniających się w zakresie upowszechniania czytelnictwa a nie pobierających za spełnianie tej funkcji stałego wynagrodzenia.

11) Pismo Okólne Nr 10 Ministra-Szefa Urzędu Rady Ministrów z dnia 7 maja 1954 r. w sprawie jednorazowych biletów służbowych na przejazd miejskimi środkami komunikacyjnymi (Monitor Pol. A Nr 48 poz. 669).

12) Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 10 maja w sprawie wydawania biletów kredytowych osobom biorącym udział w akcji pomocy żywności dla państwowych gospodarstw rolnych. (Monitor Pol. Nr A 54 poz. 741). Zarządzenie ustala obowiązki organów zatrudnienia w zakresie wydawania biletów na przejazd oraz tryb rozliczeń z państwowymi gospodarstwami rolnymi.

BIULETYN PKPG

13) Zarządzenie Przewodniczącego PKPG Nr 95 z dnia 10 maja 1954 r. w sprawie wypłat z bezosobowego funduszu płac (Biuletyn PKPG Nr 13 poz. 60). Zarządzenie zabrania wypłaty jakichkolwiek kwot pracownikom finansowo-księgowym przedsiębiorstw z bezosobowego funduszu płac za prace związane z prowadzeniem księgowości, wyprawianiem zaległości, nadzorem nad księgowością, sporządzaniem bilansu, planu, sprawozdań itp.

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Terminy wypłat wynagrodzenia dla pracowników umysłowych

Zgodnie z przepisami art. 15 rozporządzenia z dnia 16. III 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, pracownikom należy wypłacać wynagrodzenie stałe co najmniej raz w miesiącu najpóźniej ostatniego dnia miesiąca.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasada powyższa powinna być w całej rozciągłości stosowana do pracowników umysłowych płatnych wg akordu (a więc wynagrodzenie których jest zmienne co do swej wysokości).

W szczególności chodzi o to, czy tej kategorii należy wypłacać wynagrodzenie najpóźniej ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że pracownikom umysłowym wynagradzanym akordowo można wypłacać wynagrodzenie w innych terminach z tym jednak, że wypłata powinna mieć miejsce nie rzadziej niż raz na miesiąc.

Przeniesienie pracownika na inne stanowisko

W praktyce zachodzą przypadki, że pracownik zostaje przeniesiony na inne stanowisko w obrębie tego samego zakładu pracy, przy czym zmiana stanowiska połączona jest często ze zmianą warunków pracy i płacy.

Zachodzi więc pytanie, czy przeniesienie takie wymaga stosowania okresu wypowiedzenia.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przesunięcie pracownika na inne stanowisko, o ile połączone jest ze zmianą istotnych warunków pracy i płacy, może nastąpić albo za zgodą pracownika, albo z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przy czym w okresie wypowiedzenia warunki pracy i płacy nie mogą ulec istotnej zmianie.

Należy bowiem mieć na względzie, że istotnymi warunkami umowy o pracę jest określenie rodzaju pracy (stanowisko) i wysokości wynagrodzenia. Zmiana jednego z tych elementów stanowi w istocie swej zmianę umowy o pracę, a zmiana umowy może nastąpić albo za zgodą stron albo za wypowiedzeniem, przy czym do upływu okresu wypowiedzenia obowiązują dotychczasowe warunki.

Zaszeregowanie telefonistek

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Sp. czy zaszeregowanie telefonistek do kategorii pracowników umysłowych uzależnione jest od ilości obsługiwa-

nych przez telefonistkę numerów centrali.

W sprawie tej Ministerstwo wyjaśniło, że zgodnie z przepisami rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, telefonistki traktowane są jako pracownice umysłowe. Ilość obsługiwanych gniazdek może mieć wpływ tylko na wysokość wynagrodzenia (grupa wynagrodzenia), gdyż aktualnie obowiązujące układy zbiorowe pracy uzależniają grupę wynagrodzenia od ilości obsługiwanych gniazdek.

Zmiana warunków wynagrodzenia absolwenta

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy powoduje, iż stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem wypowiedzenia jeśli pracownik nie zaakceptował nowych zaproponowanych mu warunków pracy.

W związku z powyższym jeden z zakładów pracy zwrócił się zapytaniem, czy zasada ta odnosi się także do absolwentów zatrudnionych na podstawie nakazu.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że absolwent zatrudniony na podstawie nakazu nie może traktować wypowiedzenia warunków pracy jako wypowiedzenia stosunku pracy.

W przypadku takim, gdy nowe wynagrodzenie nie odpowiada obowiązującym przepisom, pracownik powinien zwrócić się do władz nadzórnych nad zakładem pracy o wydanie zarządzeń zobowiązujących zakład pracy do wypłacania wynagrodzenia wg przepisów, wzgl. do zakładowej komisji rozjemczej lub do sądu (w przypadku, gdy w danym zakładzie komisji się nie powołuje) o wydanie odpowiedniego orzeczenia.

Służba wojskowa w czasie trwania nakazu pracy absolwenta

Jeden z zakładów pracy zwrócił się zapytaniem czy okres kadrowej służby wojskowej odbywanej przez absolwenta zatrudnionego na podstawie nakazu, wlicza się do okresu czasu pracy objętego nakazem.

Wątpliwość ta wynikła w związku z przepisami o powszechnym obowiązku wojskowym, przewidującymi wliczanie okresu służby wojskowej do stażu pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że stosownie do przepisów ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. Nr 10, poz. 106) powołanie absolwenta do czynnej służby wojskowej powoduje zawieszenie wykonywania obowiązku pracy określonego w nakazie, a co za tym

idzie okresu kadrowej służby wojskowej nie wlicza się do okresu objętego nakazem. Zasada powyższa nie pozostaje w sprzeczności ze wspomnianą poprzednio zasadą wliczania okresu służby wojskowej do czasu pracy.

Okres służby wojskowej zostaje absolwentowi wliczany do stażu pracy w ogóle (np. dla ustalenia uprawnień urlopowych, emerytalnych), ale nie na poczet trzyletniego okresu pracy przewidzianego w nakazie.

Socjalistyczna dyscyplina pracy

1. Przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny przewidują sankcje karne za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy (kary porządkowe i sądowe).

W związku z tymi przepisami jeden z zakładów pracy zwrócił się zapytaniem, czy za równoznaczne z nieobecnością w pracy należy uznać odmowę pracownika wyjazdu na delegację służbową, przy czym pracownik był obecny w zakładzie pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że odmowa wykonania polecenia wyjazdu służbowego stanowi naruszenie socjalistycznej dyscypliny pracy, jednakże naruszenie to nie podpada pod przepisy ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. Nr 20, poz. 168), gdyż na podstawie tej ustawy stosuje się sankcje karne jedynie za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy (a także za spóźnienie do pracy).

Przedstawione naruszenie socjalistycznej dyscypliny pracy może być ukarane w inny sposób (np. natychmiastowe wydalenie z pracy, pozbawienie lub obniżenie premii itp.).

2. Zgodnie z przepisami pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski A-66, poz. 776) pracownik przyjęty do pracy w innej miejscowości położonej w takiej odległości od dotychczasowego miejsca zamieszkania, iż nie jest możliwy codzienny powrót do domu, ma prawo do jednego bezpłatnego wolnego dnia w miesiącu (sobota lub poniedziałek).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy powyższy wolny dzień przysługuje bez względu na sytuację rodzinną pracownika.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że wolny dzień w miesiącu stosuje się jedynie w przypadku, gdy pracownik posiada rodzinę (małżonka, dzieci, rodziców), z którą pozostawał przed przyjęciem do pracy we wspólności domowej.

Potrącenia zadeklarowanych udziałów członków spółdzielni pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko należności

określone w przepisach (podatek od wynagrodzeń, zaliczki, należności zasadzone wyrokiem sądowym, czynsz za dostarczone przez zakład pracy mieszkanie).

W związku z powyższym nasunęły się wątpliwości, czy zasada ta znajduje zastosowanie w odniesieniu zadeklarowanych przez członków spółdzielni pracy udziałów.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że stosunek prawny łączący członka spółdzielni pracy opiera się na spółdzielczym stosunku pracy, a przepisy prawa pracy powszechnie obowiązujące znajdują zastosowanie tylko w tych przypadkach, jeśli poszczególne kwestie nie zostały unormowane przepisami obowiązującymi w spółdzielczości (np. w statucie spółdzielni).

Sprawa sposobu i trybu potrącania zadeklarowanych udziałów z bieżącego wynagrodzenia członka spółdzielni unormowana jest zazwyczaj w statucie spółdzielni, wobec czego przepisy z zakresu pracowniczego stosunku pracy nie znajdują w tym przypadku zastosowania.

Zwrot kosztów przejazdów na ćwiczenia i konsultacje pracownikom-studentom uczelni zaocznych

Jeden z zakładów pracy zwrócił się zapytaniem czy pracownikowi studiującemu na wydziale zaocznym wyższej uczelni należy zwracać koszty przejazdu w razie wezwania pracownika przez uczelnię na ćwiczenia lub konsultację.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że zakład pracy obowiązany jest zwrócić pracownikowi koszty przejazdu do miejscowości, w której położona jest wyższa uczelnia, w tych wszystkich przypadkach, gdy uzyskał urlop na złożenie egzaminu, jak i dla wzięcia udziału w konsultacjach, wykładach, ćwiczeniach i innych zajęciach, w których osobisty udział studenta jest obowiązkowy.

Powyższe wynika z przepisów p-ktu 6 zarządzenia Nr 85 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 maja 1951 r. w sprawie urlopów pracowniczych na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne Monitor Polski A-50, poz. 667) oraz § 5 zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dnia 19 lutego 1951 r. w sprawie udzielania urlopów na dokończenie nauk i pomocy w nauce pracownikom — uczniom korespondencyjnych szkół ogólnokształcących i zawodowych oraz studentom wydziałów (studiów) zaocznych szkół wyższych (Biuletyn PKPG Nr 5, poz. 54).

Dodatek lokalny

Zgodnie z przepisami normującymi wynagrodzenie pracowników, pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy położonych na niektórych terenach przysługują dodatki lokalne (stołeczny, morski).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy o wypłacaniu decyduje siedziba zakładu pracy, czy też miejsce wykonywania pracy przez pracownika.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. wyjaśniło, że kryterium decydującym o obowiązku wypłacania dodatków lokalnych jest miejsce siedziby zakładu pracy.

Ochrona pracy kobiet

1. Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom (Dz. U. Nr 12, poz. 96) przewiduje zakaz zatrudniania kobiet przy ustawianiu cegły wewnątrz gorących pieców.

W związku z tym przepisem nasunęły się wątpliwości, czy zakaz ten uzależniony jest od określonej temperatury panującej w tych piecach.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że zakaz zatrudniania kobiet przy wyładowywaniu i ustawianiu cegły wewnątrz gorących pieców nie jest uzależniony od wysokości temperatury.

2. W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy kobieta spełniająca funkcje sołtysa korzysta z ochrony macierzyństwa przewidzianej w obowiązkowych przepisach prawnych (w szczególności z prawa do płatnego urlopu macierzyńskiego).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w odniesieniu kobiet pełniących obowiązki sołtysów należy stosować przepisy ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (w brzmieniu ustawy z kwietnia 1948 r. (Dz. U. Nr 27, poz. 182) a także przepisy ustawy o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. Nr 11/1949 r. poz. 72) przewidujące prawo pracownicy do urlopu macierzyńskiego.

Za okres tego urlopu należy się wynagrodzenie analogicznie jak za okres choroby.

Urlopy

1. Zgodnie z obowiązującymi przepisami o urlopach, pracownik, który w czasie urlopu podejmie zajęcie zarobkowe traci prawo do wynagrodzenia za urlop.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasada powyższa znajduje zastosowanie także w przypadku, gdy pracownik w czasie urlopu będzie zatrudniony, jako wychowawca na kolonii letniej przeznaczonej dla dzieci pracowników zakładu pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w przedstawionym przypadku pracownik nie traci prawa do wynagrodzenia za urlop, skoro zatrudnienie jego w charakterze wychowawcy było w interesie pracowników zakładu pracy (a co za tym idzie i zakładu pracy), a pobyt pracownika na koloniach letnich (nawet w charakterze wychowawcy) jest dla pracownika formą wypoczynku.

2. Zgodnie z przepisami ustawy z 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 47/49 r., poz. 365 i Nr 13/50 r., poz. 123), pracownikowi umysłowemu po półrocznej pracy przysługuje 14-dniowy urlop.

W związku z powyższym jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zapytaniem, czy pracownikowi umysłowemu zatrudnionemu w administracji państwowej przysługuje urlop po półrocznej pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że kwestie urlopowe pracowników zatrudnionych w administracji państwowej normuje ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. Nr 11/49 r., poz. 72). Przepisy tej ustawy nie przewidują możliwości udzielania urlopu po półrocznej pracy. Pracownikowi umysłowemu zatrudnionemu w administracji państwowej przysługuje urlop dopiero po przepracowaniu pełnego roku.

3. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, do wynagrodzenia należnego za urlop wlicza się premia o ile ma ona charakter stały i jest uzależniona od przewidzianych z góry warunków.

W związku z tym nasunęły się wątpliwości jak należy obliczać premie za poszczególne dni urlopu, jeśli w okresie poprzedzającym urlop pracownik nie we wszystkie dni pracował.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dla ustalenia wysokości premii za poszczególne dni urlopu, należy ogólną sumę premii wypłacanych w okresie trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownik korzysta z urlopu podzielić przez ogólną liczbę dni przepracowanych przez pracownika w tym okresie. Uzyskaną w ten sposób kwotę należy pomnożyć przez liczbę dni pracy, przypadających w czasie urlopu.

4. Zgodnie z przepisami Uchwały Nr 616 Prezydium Rządu z dnia 18 sierpnia 1951 r. (Monitor Polski A-77, poz. 170) pracownik, który przechodzi z administracji państwowej (i odwrotnie) do przedsiębiorstwa (i odwrotnie), zachowuje ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych jeśli przejście następuje za zgodą obydwu zakładów pracy, a na wniosek zakładu pracy, do którego przechodzi.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasady określone w powyższej uchwale znajdują zastosowanie także w przypadku przejścia pracownika z jednego przedsiębiorstwa do innego.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że powyższa uchwała w przedstawionym przypadku nie znajduje zastosowania.

Pracownik przechodzący z jednego przedsiębiorstwa do innego zachowuje ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych tylko w przypadku przeniesienia służbowego (a także przejścia na skutek decyzji władz partyjnych).

Mi.

Urlopy pracownicze na dokończenie nauk

Zagadnienie powyższe normuje zarządzenie Nr. 66 Prezesa Rady Ministrów z dnia 29.III.1954 r. w sprawie urlopów pracowniczych na dokończenie nauk (Monitor Polski A-31, poz. 455).

Dotyczy ono pracowników urzędów i instytucji państwowych oraz przedsiębiorstw i zakładów gospodarki społecznej, którzy:

1. przystępują do egzaminu na tytuł zawodowy inżyniera bez odbycia studiów wyższych;

2. przystępują do egzaminów jako eksterniści wyższych uczelni;

3. ubiegają się o stopień naukowy kandydata nauk lub doktora nauk.

Pracownikom tym przysługują urlopy w następującym wymiarze:

- a) wymienionym w p-kcie 1 — w wymiarze do 21 dni,

- b) wymienionym w p-kcie 2 — zwolnienie z pracy na czas niezbędny dla złożenia samego egzaminu,

- c) wymienionym w p-kcie 3 — w wymiarze do 28 dni dla przygotowania się i przystąpienia do egzaminów kandydackich jak również dla przygotowania i przeprowadzenia obrony pracy kandydackiej lub pracy doktorskiej.

W przypadku przystąpienia pracownika do powtórnego tego samego egzaminu albo ponownego przygotowania i obrony pracy kandydackiej lub doktorskiej pracownik może być zwolniony od pracy tylko na czas niezbędny dla złożenia samego egzaminu bądź przeprowadzenia obrony pracy kandydackiej lub doktorskiej.

Do okresu urlopu wlicza się niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy przypadające w tym czasie.

Urlop na dokończenie nauk jest niezależny od urlopu wypoczynkowego.

Za czas urlopu na dokończenie nauk wypłaca się wynagrodzenie na analogicznych zasadach jak za urlop wypoczynkowy.

W celu otrzymania urlopu pracownik winien przedłożyć zaświadczenie uczelni stwierdzające potrzeby udzielenia urlopu i czasokres w którym powinien być udzielony.

Praktyki wakacyjne i dyplomowe studentów szkół wyższych

Sprawę powyższą reguluje zarządzenie Nr 79 Prezesa Rady Ministrów z dn. 9. IV. 1954 r. w sprawie praktyk wakacyjnych i dyplomowych studentów szkół wyższych

podległych Ministrowi Szkolnictwa Wyższego (Monitor Polski A 34, poz. 488).

Kierowanie na praktyki studentów (a także pomocniczych pracowników nauki) odbywa się na podstawie umów zawieranych pomiędzy rektorami wyższych uczelni a zakładami pracy. Równocześnie z zawarciem umowy powinien być opracowany szczegółowy plan praktyk.

Studenci są obowiązani do prowadzenia dziennika praktyk, który po zakończeniu praktyki składają dyrekcji zakładu pracy.

Dyrekcja zakładu pracy na 2 miesiące przed rozpoczęciem praktyk studenckich powinna wyznaczyć zakładowego kierownika praktyk (w porozumieniu z radą zakładową), do którego obowiązków należy:

1. przygotowanie dla każdego turnusu studentów harmonogramu zajęć oraz stanowisk pracy,

2. zapoznanie studentów z zakładem pracy, jego zadaniami, stopniem wykonania tych zadań, wynikami racjonalizacji i wynalazczością pracowników,

3. przyjęcie i zakwaterowanie studentów na zasadach określonych w umowie o praktykę,

4. skierowanie studentów na wyznaczone stanowiska oraz zaznajomienie ich z przepisami o tajemnicy państwowej i służbowej, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz socjalistycznej dyscyplinie pracy,

5. zapewnienie studentom na warunkach przysługujących pracownikom żywienia (trzy posiłki dziennie) w stołówkach zakładu pracy lub w zakładach żywienia zbiorowego,

6. prowadzenie okresowych odpraw ze starostami grup studenckich oraz kontrola przebiegu praktyk,

7. organizacja udziału studentów w maratach wytwórczych zakładu pracy, w klubach racjonalizatorskich i nowatorskich oraz w akcji współzawodnictwa pracy,

8. dopilnowanie, aby studenci byli zatrudnieni w granicach godzin pracy zakładu pracy,

9. wydawanie studentom zaświadczeń o odbytych praktykach.

Poza tym zakładowy kierownik praktyk wydaje opinie o praktykantach i czuwa nad przestaniem tych opinii do szkoły wyższej.

Jeśli praktykantów jest ponad 50 kierownik praktyk powinien być zwolniony od zajęć zawodowych. Za okres ten otrzymuje wynagrodzenie na analogicznych zasadach jak za urlop wypoczynkowy.

W przypadku zaś gdy nie został zwolniony od zajęć należy mu się 10 — 15% dodatku do wynagrodzenia.

Na wniosek szkoły wyższej kierownikowi praktykowi może być przyznana premia w wysokości 10 — 20 proc. wynagrodzenia za czas kierowania praktykami.

Zakłady pracy wypłacają studentom z góry na rachunek szkoły wyższej następujące wynagrodzenie:

1. za odbycie praktyki po I roku studiów 419 zł mies.,

2. za odbycie praktyki po II i dalszych latach studiów 434 zł miesięcznie,

3. za odbywanie praktyk dyplomowych 479 zł mies.; studenci odbywający praktykę dyplomową trwającą dłużej niż 3 miesiące a mający na utrzymaniu rodzinę otrzymują zasiłki rodzinne poczynając od czwartego miesiąca.

Ponadto omawiane zarządzenie określa rodzaj i wysokość świadczeń pieniężnych w razie pełnienia czynności poza stałym miejscem pracy.

Pomocniczy pracownik nauki skierowany do zakładu pracy otrzymuje za czas praktyki niezależnie od uposażenia służbowego — wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 550 zł.

MI

Zmiana warunków pracy kontraktowego pracownika administracji państwowej

Zgodnie z przepisami dekretu z 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów (Dz. U. Nr 23, poz. 139 — z późniejszymi zmianami), władza może obniżyć wynagrodzenie pracownika mianowanego nie stosując okresu wypowiedzenia, przy czym obniżenie wynagrodzenia nie jest w tym przypadku równoznaczne z rozwiązaniem stosunku służbowego.

Ponieważ dekret powyższy zrównuje w uprawnieniach do wszelkich świadczeń związanych ze stosunkiem pracy pracowników mianowanych z kontraktowymi (nie dotyczy to jednak świadczeń emerytalnych) nasunęły się wątpliwości, czy wobec tego wypowiedzenie warunków pracy pracownikowi kontraktowemu powinno być traktowane jako wypowiedzenie umowy o pracę (skutkiem czego pracownik mógłby zaprzestać pracy z upływem okresu wypowiedzenia, jeśli nie zaakceptował zaproponowanych mu nowych warunków wynagradzania, przy czym rozwiązanie takie traktowane byłoby jako rozwiązanie dokonane z inicjatywy zakładu pracy) czy też biorąc pod uwagę powyższy przepis, wypowiedzenie warunków nie może być traktowane równoznacznie z wypowiedzeniem umowy o pracę.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że przepisy wymienionego wyżej dekretu z 15 maja 1946 r. nie mają zastosowania w zakresie zmiany i rozwiązania umowy o pracę z kontraktowymi pracownikami administracji państwowej. W tym względzie w odniesieniu do tej kategorii pracowników znajdują zastosowanie przepisy rozp. z 16.III 1928 r. o umowie o pracę robotników oraz rozp. z 16.III 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. W myśl tych zaś przepisów, wypowiedzenie warunków pracy jest równoznaczne w skutkach z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zwolnienie z powodu tymczasowego aresztowania

Stosownie do przepisów okólnika Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie postępowania w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor Polski Nr A-44 poz. 534) tymczasowe aresztowanie samo przez się (tzn. gdy nie zachodzą poza tym żadne inne okoliczności uprawniające zakład pracy do natychmiastowego zwolnienia pracownika) stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, jeżeli trwa co najmniej trzy miesiące.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy też w razie tymczasowego aresztowania trwającego ponad trzy miesiące następuje automatyczne rozwiązanie stosunku pracy czy dla rozwiązania stosunku pracy konieczna jest decyzja zakładu pracy.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że upływ trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia nie powoduje automatycznego rozwiązania stosunku pracy, lecz konieczne jest oświadczenie zakładu pracy.

Również nasunęły się w praktyce wątpliwości w jaki sposób należy pracownikowi doręczyć decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli miejsce pobytu pracownika nie jest znane zakładowi pracy, wiadomo tylko tyle, że pracownik został tymczasowo aresztowany.

W takich przypadkach oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy może być doręczone za pośrednictwem władz prokuratorskich, a jeśli nie wiadomo, jaka władza aresztowała pracownika, można takie oświadczenie doręczyć pod wskazanym przez pracownika adresem w miejscu zamieszkania pracownika, a także w chwili stawienia się pracownika do pracy po upływie trzech miesięcy aresztu (jednakże jeśli istnieje możliwość, to należy dopuścić do pracy również pracownika, który stawił się do pracy po upływie trzech miesięcy tymczasowego aresztu).

Wynagrodzenie za okres tymczasowego aresztowania członków spółdzielni pracy

Przepisy pisma okólnego Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor Polski A-44, poz. 634) dotyczą urzędów, instytucji i przedsiębiorstw uspołecznionych.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasady wyrażane w powyższym piśmie okólnym powinny znaleźć zastosowanie także w odniesieniu do członków spółdzielni pracy.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że skoro przepisy dot. spółdzielczego stosunku pracy nie normują tej kwestii, to powinny znaleźć zastosowanie przepisy z zakresu pracowniczego stosunku pracy, wobec tego pismo okólnie Nr 102 powinno być stosowane także i do członków spółdzielni pracy.

Prawo do jednodniowych zwolnień w miesiącu w celu odwiedzenia rodziny

Zgodnie z przepisami p-ktu 10 pisma okólnego Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski A-66, poz. 776) pracownicy przyjęci do pracy w innej miejscowości niż ich miejsce zamieszkania, z której nie jest możliwy codzienny powrót do miejsca zamieszkania, mają prawo do jednodniowego (bezpłatnego) zwolnienia w miesiącu (w soboty lub poniedziałki).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, jakie kryterium należy brać pod uwagę przy ustalaniu tej niemożliwości (np. dalsza odległość, niekorzystny rozkład jazdy pociągów itd.).

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że przy ustalaniu tej niemożliwości należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności w konkretnym przypadku, a więc zarówno odległość, jak i możliwości dojazdu itp. Generalnej reguły w tym względzie przepisy nie zawierają, wobec czego każda sprawa powinna być rozstrzygana indywidualnie.

Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy z powodu uczestnictwa na Kursie Oficerów Politycznych

Zgodnie z przepisami o powszechnym obowiązku wojskowym pracownikowi powołanemu na ćwiczenia wojskowe trwające ponad dwa tygodnie przysługuje pełne wynagrodzenie do końca miesiąca, w którym nastąpiło powołanie, a poczynając od następnego miesiąca — 50% wynagrodzenia (w razie powołania na ćwiczenia trwające krócej niż dwa tygodnie, za cały okres przysługuje pełne wynagrodzenie).

W praktyce zachodzą przypadki, że pracownik zostaje powołany na kurs oficerów politycznych rezerwy, organizowany przez jednostkę wojskową, przy czym kursu tego nie traktuje się jako ćwiczenia wojskowe w ścisłym tego słowa znaczeniu. W związku z tym nasunęły się wątpliwości, czy w opisanym przypadku pracownikowi należy się wynagrodzenie w wysokości analogicznej jak za okres ćwiczeń wojskowych.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że kurs przeszkolenia oficerów politycznych rezerwy zorganizowany w ramach jednostki wojskowej jest równoznaczny z ćwiczeniami wojskowymi, wobec czego pracownikowi służy prawo do wynagrodzenia w wysokości poprzednio podanej.

Wynagrodzenie za czas nieobecności z powodu badań lekarskich

Przepisy prawa przewidują, iż pracownicy zatrudnieni w niektórych działach produkcji (zwłaszcza w przemyśle spożywczym), powinni być poddawani okresowym badaniom lekarskim z uwagi na konieczność za-

pewnienia wysokiej pod względem sanitarnym jakości produkcji.

Badania takie odbywają się z reguły w czasie godzin pracy, skutkiem czego pracownik zostaje oderwany od produkcji.

Jeśli badania odbywają się w zakładowym punkcie sanitarnym wówczas pracownik w oparciu o przepisy układu zbiorowego pracy zachowuje prawo do wynagradzania za stracony na badaniu czas.

Jeden z zakładów pracy zwrócił się do MPiOS zapytaniem, czy analogiczną zasadę należy stosować również w przypadku, gdy pracownik zostaje skierowany na badanie do społecznego zakładu służby zdrowia położonego poza terenem zakładu pracy.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że skoro badania lekarskie odbywają się ze względu na potrzebę zapewnienia wysokiej pod względem sanitarnym jakości produkcji (a więc przede wszystkim w interesie zakładu pracy), czas zużyty na badanie lekarskie powinien być wliczony do czasu pracy, a co za tym idzie i wynagradzany.

Premia maszynistki w okresie wykluczenia od zajęć przez władze sanitarne

Zgodnie z regulaminem premiovania maszynistek (Monitor Polski A-125/50 poz. 1545) w razie zachorowania maszynistki przysługuje jej za czas choroby premia (o ile przed zachorowaniem premie otrzymywała).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy premię taką należy również wypłacać, jeśli maszynistka jest nieobecna w pracy z powodu wykluczenia od zajęć przez władzę sanitarną (wskutek choroby zakaźnej członka rodziny).

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że wykluczenie od zajęć przez władzę sanitarną traktuje się analogicznie jak chorobę, skutkiem czego pracownik taki posiada takie same uprawnienia, jak w okresie choroby własnej.

W związku z tym, skoro premię taką zgodnie z regulaminem premiovania wlicza się do wynagrodzenia za czas choroby, to powinna być ona także wliczana do wynagrodzenia za czas nieobecności z powodu wykluczenia pracownika od zajęć przez władze sanitarne.

Zaznaczyć przy tym należy, że obowiązek wliczania premii do wynagrodzenia za czas choroby lub wykluczenia od zajęć przez władze sanitarne wypływa z przepisów art. 19 rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, przewidującego prawo pracownika do **pełnego** wynagrodzenia za okres tej nieobecności (nie przekraczającej trzech miesięcy) — po upływie trzech miesięcy pracownik umysłowy przechodzi na zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Wynagrodzenie za urlop

Zgodnie z przepisami § 1 rozp. z 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów

dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54) zakład pracy z ważnych przyczyn może przesunąć należny pracownikowi w bieżącym roku urlop na rok następny.

W praktyce zdarzają się przypadki, że w międzyczasie ulega zmianie wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika, w związku z czym zachodzi pytanie, czy wynagrodzenie należne pracownikowi za zaległy urlop należy obliczać wg stawek obowiązujących w tym roku, w którym się urlop należał, czy też wg stawek obowiązujących w roku, w którym pracownik sporzystał z urlopu.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że wynagrodzenie za urlop oblicza się na podstawie wynagrodzenia z trzech miesięcy poprzedzających urlop, bez względu na to, czy chodzi o urlop zaległy, czy też bieżący (a więc wg aktualnie obowiązujących przepisów normujących wysokość płacy).

A. M.

Uprawnienia do zasiłków rodzinnych na dzieci uzależnione są od wychowania i utrzymywania dzieci. Nie może więc otrzymać zasiłku rodzinnego pracownik, który nie ponosi w normalnej mierze osobistych i materialnych obciążeń związanych z wychowaniem i utrzymaniem dzieci lub przyczynia się tylko częściowo do ich utrzymania.

W szczególności ma to miejsce wówczas, gdy dzieci przebywają poza granicami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej lub korzystają z innych form pomocy, tak że troska o ich wychowanie i utrzymanie obciąża przede wszystkim inne osoby lub instytucje.

W związku z tym przepisy o zasiłkach rodzinnych ograniczają uprawnienia do zasiłku dla dzieci korzystających z szerszych form pomocy jak również przewidują, że zasiłek rodzinny przysługuje tylko na dzieci mieszkające w Polsce gdy nie ma szczególnych porozumień międzypaństwowych regulujących tę sprawę inaczej.

Takie uregulowanie, przede wszystkim ze względu na stosunki zatrudnienia i zamieszkania na pograniczu, nastąpiło w odniesieniu do osób zatrudnionych względnie zamieszkałych na obszarze Polski i Czechosłowacji. Art. 5 umowy z 5. IV. 1948 r. (Dz. U. z 1949 r. Nr 6, poz. 32) stanowi, że jeżeli pobyt na

obszarze jednego Państwa jest warunkiem udzielania pokrzyśki pieniężnych, nie uważa się pobytu na obszarze Państwa drugiego za pobyt za granicą. Stosownie do tego przepisu na dzieci polskie przebywające w Czechosłowacji wypłacane są w Polsce zasiłki rodzinne i odwrotnie — na dzieci czechosłowackie przebywające w Polsce wypłacane są rodzicom w Czechosłowacji zasiłki.

Wypłata zasiłku rodzinnego za dany miesiąc kalendarzowy uzależniona jest od przepracowania w tym miesiącu co najmniej 20 dni. Do dni przepracowanych zalicza się dni pracy (robocze) okresu, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie oraz okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy tj. dni w których pracownik faktycznie pracował lub powinien był pracować, gdyby nie zaszły uzasadnione przeszkody. Do tych dni nie wlicza się niedziel i ustawowych dni wolnych od pracy, chyba że pracownik obowiązany był w tych dniach do pełnienia pracy.

Zasiłki rodzinne na córki — uczestniczki jednorocznych kursów pielęgniarstwa PCK nie przysługują, ponieważ otrzymują one bezpłatną naukę i pełne utrzymanie bez odpłatności ze strony rodziców.

Kwestia, czy ośrodki szkolenia PCK są przez właściwe władze uznane za szkoły w myśl przepisów o ustroju szkolnictwa, nie ma w tym przypadku wpływu na uprawnienia rodziców do zasiłków rodzinnych.

Zasiłki rodzinne na młodzież wykonującą powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego rodzicom nie przysługują zasiłki rodzinne, ponieważ osoby te otrzymują za kwaterowanie i umundurowanie z funduszy państwowych, nie pozostają więc na utrzymaniu rodziców.

Jedynie na młodzież wykonującą w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ prace dorywcze do trzech dni oraz prace okresowe w miesiącach wakacyjnych, przewidziane w przepisach ustawy o powszechnym obowiązku przysposobienia zawodowego, wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego przysługują zasiłki rodzinne, gdyż w okresach tych prac utrzymanie młodzieży przez SP nie wyczerpuje obowiązujących rodziców kosztów całkowitego utrzymania i wychowania dzieci.

Zw.

Wiadomości różne

Ochrona lokali uzyskiwanych w ramach uspołecznionego budownictwa

W celu zapewnienia sprawnego dostarczania potrzebnych zakładom pracy lokali uzyskiwanych w ramach uspołecznionego budownictwa oraz w celu ochrony tych lokali przed ich samowolnym zajmowaniem — Pre-

zes Rady Ministrów zarządzeniem Nr 83 z dnia 16 kwietnia 1954 r. (M. P. Nr A-36, poz. 500) ustalił zasady zajmowania wymienionych lokali przez najemców oraz sposób usuwania z tych lokali osób, które samowolnie do nich się wprowadziły. Za właściwą ochronę lokali znajdujących się na terenie budowy od-

powiedzialność ponosi inwestor, a za ochronę lokali znajdujących się w zarządzie organów administracji budynków odpowiedzialność ponosi administracja. W przypadku usiłowania dokonania samowolnego zajęcia lokalu wymienione organy powinny zapobiec temu we własnym zakresie, a gdyby tego nie mogły uczynić, obowiązane są wezwać niezwłocznie pomocy Milicji Obywatelskiej. Osoby winne niedopełnienia powyższych obowiązków będą pociągnięte do odpowiedzialności służbowej i karnej. Najemca może objąć lokal uzyskany w ramach uspołecznionego budownictwa tylko na podstawie ważnego przydziału danego lokalu przez administrację budynku. W razie samowolnego zajęcia lokalu osoby obowiązane do jego ochrony mają obowiązek zawiadomić natychmiast właściwe terenowo prezydium miejskiej (gminnej) rady narodowej oraz właściwy terenowo organ Milicji Obywatelskiej. Prezydium Rady Narodowej obowiązane jest w ciągu 24 godzin od otrzymania zawiadomienia usunąć osoby samowolnie zajmujące lokal — do pomieszczeń, w których się one poprzednio znajdowały, a gdyby to nie było możliwe — do pomieszczeń wyznaczonych dla danego przypadku, które znajdować się mogą także poza daną miejscowością. Pomieszczenia te nie muszą odpowiadać normom zaludnienia i warunkom technicznym wymagany dla mieszkań zastępczych w rozumieniu przepisów o publicznej gospodarce lokalami. Opróżnienie lokalu odbywa się na koszt osób samowolnie lokal zajmujących.

Prawa i obowiązki pracowników kolejowych

Dekretem z dnia 21 kwietnia 1954 r. (Dz. U. Nr 16, poz. 59), którego przepisy odnoszą się do wszystkich pracowników zatrudnionych w Ministerstwie Kolei oraz w jednostkach organizacyjnych PKP, bez względu na charakter stosunku pracy, ustalono nowe prawa i obowiązki pracowników kolejowych. Pracownik kolejowy otrzymywać będzie uposażenie (wynagrodzenie) stosownie do zajmowanego stanowiska służbowego, rodzaju wykonywanych czynności, posiadanych kwalifikacji oraz ilości i jakości wykonywanej pracy. Dekret wprowadza dla pracowników kolejowych stopnie służbowe, przewiduje bezpłatne wydawanie umundurowania służbowego oraz wypłatę dodatku za wysługę lat. Dekret ustala następujące podstawowe obowiązki pracowników kolejowych: wierność wobec Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, zabezpieczenie wykonania zadań transportu kolejowego, wypełnianie ustalonych norm produkcyjnych i mierników pracy środków transportowych, zwiększenie wykorzystania taboru kolejowego, strzeżenie dobrego imienia kolejarza polskiego oraz przestrzeganie dyscypliny służbowej, opartej na socjalistycznym stosunku do pracy. Za przekraczanie zadań produkcyjnych, wzorowe wypełnia-

nie obowiązków służbowych i przestrzeganie dyscypliny, przejawianie inicjatywy i pomysłowości w pracy, wykazywanie staranności i czujności zapewniającej bezawaryjną pracę taboru kolejowego oraz kolejowych urządzeń technicznych oraz za zapobieżenie wypadkom kolejowym, próbom sabotażu lub szkodnictwa przewidziane są wyróżnienia, które są następujące: 1) pochwała, 2) nagroda pieniężna, 3) nagroda w postaci cennego podarku, 4) wyznaczenie na wyższe stanowisko służbowe, 5) przedterminowe i poza kolejnością nadanie stopnia służbowego, 6) wyróżnienie odznaką „Przodujący Kolejarz”, 7) nadanie tytułu honorowego „Zasłużony Kolejarz Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej”. Za wykroczenia służbowe, polegające na naruszeniu obowiązków służbowych, każdy pracownik kolejowy ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną. Za wykroczenie służbowe nakładane są następujące kary dyscyplinarne: 1) upomnienie, 2) nagana, 3) nagana z ostrzeżeniem, 4) wyznaczenie do niższej wynagradzanej pracy na okres do 3 miesięcy, 5) obniżenie stopnia służbowego, 6) obniżenie stopnia służbowego z jednoczesnym pozbawieniem prawa do dodatku za wysługę lat na okres do jednego roku. 7) obniżenie stanowiska służbowego z równoczesnym obniżeniem uposażenia (stawki płacy), 8) wydalenie ze służby. Prawo karania dyscyplinarnego przysługuje każdemu zwierzchnikowi służbowemu, od orzeczenia którego pracownik ukarany ma prawo wniesienia zażalenia w terminie 7 dni. Wniesienie zażalenia nie odracza wykonania kary dyscyplinarnej. Pracownika kolejowego, który w ciągu roku od ukarania go nie popełnił wykroczenia służbowego, albo w ciągu 6 miesięcy od ukarania wykazał wybitną poprawę i bardzo dobre wyniki pracy, uważa się za dyscyplinarnie niekaranego i wymierzoną karę skreśla się w jego dokumentach ewidencyjnych. Pracownikom wydalonym ze służby przysługują świadczenia emerytalne z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na warunkach i w wysokości obowiązujących w ubezpieczeniu społecznym z tym, że lata kolejowej wysługi emerytalnej zalicza się jako okresy ubezpieczenia.

L. D.

Przydział mieszkań dla absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych, kierowanych do pracy w jednostkach służby zdrowia.

Instrukcją Nr 73/53 z dnia 3 października 1953 r. (Dz. Urzęd. Min.

Zdrowia Nr 20, poz. 151) Minister Zdrowia zobowiązał kierowników jednostek służby zdrowia do zapewnienia mieszkań absolwentom średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych, kierowanym na podstawie nakazów do pracy w tych jednostkach. I tak absolwent samotny powinien otrzymać odpowiednie mieszkanie w terminie do jednego roku od objęcia pracy, a absolwent posiadający na swym utrzymaniu rodzinę — w terminie do 6 miesięcy. Potrzeby mieszkaniowe absolwentów powinny być zaspokojone z przydziału mieszkań znajdujących się w dyspozycji zakładu pracy, z przydziału mieszkań przez prezydium rad narodowych na umotywowany wniosek oraz przez tymczasowe zakwaterowanie w hotelach robotniczych, pokojach gościnnych itp.

LD

Regulamin ochotniczej i obowiązkowej zakładowej straży pożarnej

Zarządzeniem Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 25 października 1953 r. (Monitor Polski Nr A-103, poz. 1394) ustalono regulamin ochotniczej i obowiązkowej zakładowej straży pożarnej. Regulamin ten określa obszar, zadania, zakres działania i organy zakładowej straży pożarnej oraz obowiązki i prawa członków tej straży. Nadzór i kontrolę fachową nad zakładową strażą pożarną sprawują właściwe organy ochrony przeciwpożarowej. Zakładowa straż pożarna dzieli się na ochotniczą i obowiązkową. Do straży ochotniczej werbuje się kandydatów spośród zgłaszających się pracowników zakładu. Do straży obowiązkowej wyznacza się pracowników zakładu. Członków zakładowej straży pożarnej przyjmuje i zwalnia kierownik zakładu na wniosek komendanta straży, po zasięgnięciu opinii rady zakładowej. Od kandydatów do służby w straży wymagany jest dobry stan zdrowia i sprawność fizyczna oraz wiek od 18 do 50 lat. Członkowie straży otrzymują od kierownictwa zakładu odzież i obuwie ochronne, dodatkowe wynagrodzenie za ćwiczenia wykonywane poza ustalonymi godzinami pracy, zwrot kosztów delegacji na kursy pożarnicze, odprawy i wszelkie jzjazdy w sprawach pożarniczych. Udział członków straży w akcjach ratowniczych w czasie godzin pracy stanowi ważną przyczynę usprawniającą nieobecność w pracy.

Z. D.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W Dzienniku Ustaw PRL Nr 22, poz. 81 ogłoszone zostało **rozporządzenie Ministra Górnictwa z dn. 21 kwietnia 1954 r. w sprawie higieny pracy w kopalniach arsenu**

Rozporządzenie powyższe zawiera przepisy dot. czystości powietrza w

kopalniach arsenu oraz ochrony otoczenia.

W celu zapobiegania zanieczyszczeniu powietrza w kopalni oraz jej otoczenia kopalnie powinny posiadać odpowiednie urządzenia techniczne. Stężenie w powietrzu arsenu lub związków arsenu nie powin-

no przekraczać w kopalni i na jej powierzchni 0,003 mg w litrze.

Praca eksploatacyjna w miejscach, w których stwierdzone zostało nadmierne stężenie trujących substancji jest wzbroniona (jeśli praca w tych warunkach jest bezwzględnie konieczna, jak np. w razie awarii lub akcji ratowniczej — pracownicy należy zaopatrzyć w sprzęt ochrony osobistej dróg oddechowych).

W dalszym ciągu rozporządzenie zawiera szczegółowe przepisy dot. składowania i transportu rud arsenu oraz pomieszczeń kopalń arsenu.

Obszerny rozdział rozporządzenia zawiera przepisy higieniczno-sanitarne.

W szczególności pracownicy kopalni rud arsenu narażani na zanieczyszczanie ciała związkami arsenu powinni być zaopatrzeni w odpowiednią odzież specjalną, obuwie i rękawice ochronne oraz w miarę potrzeby w sprzęt ochrony osobistej dróg oddechowych.

Kopalnie arsenu powinny posiadać urządzenia higieniczno-sanitarne w postaci zespołu złożonego z rozbieralni — szatni na odzież domową, umywalni i natrysków, rozbieralni-szatni na odzież specjalną oraz pomieszczenia do oczyszczania i suszenia odzieży specjalnej.

Pracownik narażony na zanieczyszczenie odzieży lub ciała pyłem zawierającym trujące związki arsenu powinien otrzymać do swego wyłącznego użytku rękawic, szczotkę do zębów, środek do czyszczenia zębów oraz szklankę. Przedmioty te powinny być przechowywane w sposób zabezpieczający je przed zanieczyszczeniem.

Kopalnie arsenu powinny posiadać jadalnię, umieszczoną w miejscu zabezpieczonym przed zanieczyszczeniem substancjami zawierającymi arsen; posiłki wolno spożywać jedynie w jadalni.

Do pracy w kopalni arsenu wolno przyjmować pracowników jedynie na podstawie zezwolenia lekarskiego a ponadto w trakcie zatrudniania należy pracowników narażonych na stykanie się ze związkami arsenu badać co miesiąc.

Pracownik, u którego stwierdzono objawy choroby zawodowej powinien być przesunięty do innej pracy nienarażającej go na tę chorobę.

Na podstawie przepisów omawianego rozporządzenia kierownictwo kopalni obowiązane jest opracować szczegółową instrukcję, którą należy doręczyć pracownikowi przed przystąpieniem do pracy.

a. m.

1. W Dzienniku Ustaw P.R.L. Nr 4/53, pod poz. 10, ogłoszone zostało rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 11 listopada 1953 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wytwarzaniu wyrobów gumowych.

Dotyczy ono bhp w zakładach: 1. wytwarzających wyroby z kauczuku naturalnego lub syntetycznego;

2. impregnujących tkaniny roztworami kauczuku naturalnego lub syntetycznego i wytwarzających tkaniny zawierające kauczuk;

3. naprawiających wyroby gumowe, jak obuwie gumowe, dętki do rowerów, samochodów i piłek przy zastosowaniu wulkanizacji;

4. innych, używających do produkcji kauczuku naturalnego lub syntetycznego przy zastosowaniu wulkanizacji.

Dział II rozporządzenia zawiera przepisy ogólne znajdujące zastosowanie we wszystkich działach produkcji przy wytwarzaniu wyrobów gumowych.

Wymienić tutaj należy w szczególności zakaz używania ołowiu do produkcji, z wyjątkiem przypadków gdy stosowanie ołowiu jest konieczne ze względu na specyficzny charakter produkowanego wyrobu (np. rękawice i fartuchy do pracy przy obsłudze aparatów rentgenowskich).

Dział III rozporządzenia dotyczy składowania surowców. W szczególności zawarte w nim przepisy dotyczą bezpieczeństwa przeciwpożarowego oraz zapobiegania możliwościom zatrucia pracowników trującymi chemikaliami, jeśli używane są one do produkcji.

Dział IV dotyczy oddziałów przygotowywania mieszanek. Przepisy tego działu zobowiązują zakłady pracy do zainstalowania skutecznej wentylacji, utrzymywania porządku i czystości.

Podłogi pomieszczeń oddziałów przygotowujących mieszanki powinny być z materiału dającego oczyszczać się na mokro.

Dział V rozporządzenia zawiera przepisy obowiązujące w oddziałach maszynowych do wyrobu gumy.

Pomieszczenia tych oddziałów powinny być dobrze oświetlone i należyce wentylowane. W zimnej porze roku temperatura tych pomieszczeń nie powinna być niższa niż 16°C i wyższa niż 25°C. Jeśli aparaty produkcyjne nie są w stanie zapewnić tej temperatury należy zainstalować dodatkowe urządzenia ogrzewnicze (np. ogrzewanie centralne lub aparaty grzejnołuszczające).

Maszyny walcowe do wyrobu gumy lub mieszanek powinny być zaopatrzone w urządzenia umożliwiające łatwe zatrzymywanie walców (np. hamulce elektromagnetyczne, sterowane za pomocą drążków lub guzików).

Dział VI rozporządzenia zawiera przepisy bhp obowiązujące w oddziałach wulkanizacyjnych wytwórni wyrobów gumowych.

Wulkanizacja masowa przedmiotów większych wymiarów (jak opony, dętki samochodowe) powinna odbywać się w oddzielnych pomieszczeniach. Przepis ten wchodzi w życie od początku 1956 r.

Kotły i prasy wulkanizacyjne nagrzewające się lub zanieczyszczające powietrze powinny być osłonięte za pomocą ścianek izolujących oraz zaopatrzone w urządzenia miejscowej wentylacji mechanicznej,

usuwającej gorące i zanieczyszczone powietrze.

Przy manipulowaniu ręcznymi gojącymi przedmiotami pracownicy powinni używać rękawic ochronnych zabezpieczających ręce przed oparzeniem.

Dział VII rozporządzenia zawiera przepisy bhp obowiązujące w oddziałach regeneracji gumy i przerobu kauczuku syntetycznego.

Pomieszczenia powinny być zaopatrzone w wentylację (ogólną i miejscową), a maszyny powinny być zaopatrzone w urządzenia wentylacji miejscowej, a ponadto zabezpieczone.

Dział VIII rozporządzenia dotyczy oddziałów konfekcji gumowej.

Pomieszczenia tych oddziałów powinny posiadać należytą wentylację ogólną. Można w nich instalować kotły mniejszych rozmiarów pod warunkiem zaopatrzenia ich w izolację cieplną.

Aparaty wulkanizacyjne nie mogą znajdować się w działach konfekcji, gdzie odbywa się klejenie. Przy stołach gdzie odbywa się klejenie, należy zastosować miejscową wentylację wyciągową.

Temperatura pomieszczeń w zimnej porze roku nie może przekraczać 20°C.

Dział IX rozporządzenia dotyczy zakładów lub oddziałów wytwarzających tkaniny impregnowane gumą.

Pomieszczenia tych oddziałów powinny być ogrzewane przy pomocy ogrzewania centralnego, parowego, lub wodnego.

Maszyny powinny być zaopatrzone w skutecznie działające urządzenia miejscowej wentylacji mechanicznej. Ponadto należy zaopatrzyć je w urządzenia zapobiegające gromadzeniu się elektryczności statycznej przez odprowadzanie jej do ziemi.

Nie wolno na oddziałach produkcyjnych przechowywać łatwopalnych rozpuszczalników w ilości większej niż wynosi dzienne zapotrzebowanie.

Dział X rozporządzenia dotyczy drobnych zakładów i oddziałów wulkanizacyjno-naprawczych.

Zawarte są w nim przepisy dot. bezpieczeństwa przeciwpożarowego oraz kotłów parowych.

Dział XI rozporządzenia zawiera przepisy higieniczno-sanitarne.

Zakłady pracy lub oddziały powinny być wyposażone w umywalnik z ciepłą wodą bieżącą oraz szatnie do przechowywania odzieży pracowników w pojedynczych szafkach.

W zakładach lub oddziałach, w których pracownicy są w wysokim stopniu narażeni na zanieczyszczenie pyłem oraz materiałami szkodliwymi dla zdrowia, należy poza tym urządzić:

1. natryski z wodą ciepłą i zimną (1 sitko powinno przypadać na powyżej 8 pracowników jednej zmiany);

2. dwie oddzielne szatnie — dla odzieży czystej domowej oraz dla odzieży brudnej ochronnej — tak położone, aby umywalnie i natryski

znajdowały się między tymi szatnia-
mi.

Zakłady powinny posiadać od-
dzielne jadalnie.

Pracowników narażonych na szko-
dliwie oddziaływanie chemikali-
i należy zaopatrzyć w odzież ochronną
oraz sprzęt ochrony osobistej.

Pracownicy, którzy stykają się z
substancjami szkodliwymi dla zdro-
wia (np. benzyna, lotne związki
siarki lub ołów), powinni być bada-
ni przez lekarza co najmniej co trzy
miesiące, a w razie stwierdzenia
choroby zawodowej — przenoszeni do
innych prac nieszkodliwych.

2. W Monitorze Polskim Nr A-1 z
1954 r., poz. 11 ogłoszona została
**uchwała Nr 998 Prezydium Rządu
z dnia 23 grudnia 1953 r. w sprawie
ustanowienia dozoru nad dźwigami
i innymi urządzeniami dźwignico-
wymi.**

Uchwała ta obowiązuje Ministra
Energetyki do ustanowienia urzędo-
wego dozoru nad:

1. dźwigami i innymi urządzenia-
mi dźwignicowymi wszystkich ty-
pów (suwnice, żurawie, dźwigi itp.)
z wyjątkiem stałych urządzeń obro-
towych o udźwigu do 1 tony włącznie,
nie przeznaczonych do przesuwania
podwieszonego ciężaru wzdłuż
belki (mostu), jak też urządzeń
dźwignicowych o napędzie ręcz-

nym, niezależnie od wielkości u-
dźwigu;

2. wózkami elektrycznymi i wcią-
garkami obsługiwanymi z kabiny
przesuwającej się razem z wózkiem
lub wciągarką;

4. wyciągami, wielokrażkami i
podobnymi urządzeniami typu sta-
łego, przeznaczonymi do podnoszenia
i opuszczania ludzi, oraz nad prze-
nośnymi wyciągami do przenosze-
nia ludzi do zasieków elewatorów.

Urzędowemu dozorowi nie podle-
gają urządzenia powyższe, jeśli są
użytkowane przez zakłady górnicze,
zaś dozór nad tymi urządzeniami
na kolei i w żegludze zostanie u-
normowany oddzielnie.

Urzędowy dozór będzie wykony-
wany przez terenowe inspektoraty
Urzędu Dozoru Technicznego, które
powinny być powołane w następu-
jących miastach: Bielsko-Biała, Byd-
goszcz, Gdańsk, Kielce, Kraków,
Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poz-
nań, Stalinogród, Szczecin, Wał-
brzych, Warszawa, Wrocław, Zie-
lona Góra.

Sprawowanie dozoru technicznego
polega na:

1. opracowywaniu i wydawaniu
przepisów o budowie, dozorcze oraz
eksploatacji tych urządzeń;

2. przeprowadzaniu badań odbior-
czych i okresowych;

3. wydawaniu zaświadczeń stwier-
dzających, że urządzenia odpowia-
dają warunkom technicznym i mogą
być użytkowane;

4. wydawaniu decyzji w sprawie
zakazu użytkowania poszczególnych
urządzeń (o ile są wadliwe lub nie
zostały zgłoszone do badań odbior-
czych lub okresowych).

Uchwała zobowiązuje poza tym
zainteresowane ministerstwa do prze-
słania Urzędowi Dozoru Technicz-
nego w terminie 2 miesięcy, wykazu
urządzeń użytkowanych w da-
nym resorcie. W tym samym termi-
nie Ministerstwo Gospodarki Komu-
nalnej zgłosi wykaz urządzeń użyt-
kowanych w domach mieszkalnych.
Omawiana uchwała przewiduje ob-
jęcie urzędowym dozorem nowoin-
stalowanych dźwigów i innych urzą-
dzeń dźwignicowych w terminie do
dnia 31 grudnia 1955 r. na całym
obszarze państwa.

3. Zarządzenie Przewodniczącego
P.K.P.G. Nr 332 z dnia 20 listopa-
da 1953 r., ogłoszone w Biuletynie
PKPG Nr 39, poz. 194 wprowadza
obowiązek wycofania z produkcji
w terminie do dnia 31 marca 1954 r.
wzorów odzieży specjalnej i sprzętu
ochrony osobistej niezatwierdzonych
dotychczas przez Centralny Insty-
tut Ochrony Pracy.

MI

TREŚĆ NUMERU 7

1944 — 1954 — Gospodarną pracą klasa robotnicza buduje nowe życie — Radzieckie związki zawodowe
bojowymi organizatorami mas: Sekretarz CRZZ tow. Zofia Wasilkowska o dorobku XI Zjazdu Związków
Zawodowych ZSRR — J. Grzyb: Dziesięć lat pracy kulturalno-oświatowej — A. Fiszer: Wobec wymowy
cyfr i faktów (Bilans dwóch dziesięcioleci) — K. Wigura: Odpowiedzialne zadania Związku Zaw. Prac.
Rolnictwa i Leśnictwa — S. Woźniak: Jak pomóc Związkowi Zaw. Prac. Rolnictwa i Leśnictwa.

Z POMOCĄ ZAKŁADOWYCH KOMISJOM ROZJEMCZYM

● Szkolenie związkowe: A. Andrzejewska: O lepszy dobór kandydatów do szkół ● Ruch związko-
wy w Polsce: Z życia związkowego ● Z doświadczeń radzieckich: Uchwała XI Zjazdu Związków Zawodo-
wych ZSRR — Podstawy ideologiczne współzawodnictwa pracy — Wiadomości różne — „Sowie-
skie Profsojuzy“ ● Światowy ruch związkowy: Przegląd międzynarodowy ● Przegląd gospodarczy:
Nowe osiągnięcia w ubezpieczeniu społecznym — Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy — Wiadomości
różne.

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. 3455-C. 5-B-15484

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. Kołupajew. SIŁA PRZYKŁADU	3,50
W. I. Kuzniecowa. TWÓRCZA WSPÓŁPRACA	1,60
S. Filkin. NAPRZÓD KU NOWEMU	1,20
S. Girin. GRUPA ZWIĄZKOWA W WALCE O WYDAJNOŚĆ PRACY	0,80
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. Holzmanna. 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 Wszechindonezyjskiej 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, planowaniu finansowaniu, 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!

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIĄZKOWE

