

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



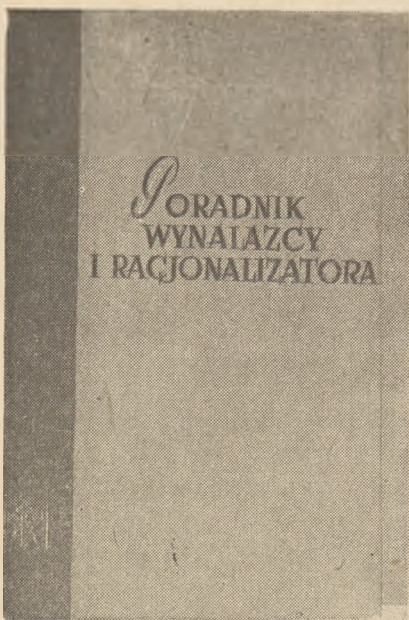
1954

Sierpień



8

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



PORADNIK WYNALAZCY I RACJONALIZATORA

Zbiór wszystkich przepisów regulujących zagadnienia ruchu wynalazczości i racjonalizatorstwa; opatrzone wyczerpującymi objaśnieniami.

Niezbędny dla rady zakładowej, klubu techniki i racjonalizacji, komórki wynalazczości w zakładzie pracy

stron 499

cena zł 18.—



TAKIE BUTY — MISTRZOWIE JAKOŚCI WSKAZUJĄ NAM DROGĘ

— Olgierd Budrewicz
i Marek Holzman

Foto-reportaż o doświadczeniach załogi Śląskich Zakładów Obuwia w Otmęcie w walce o jakość produkcji.

Każda fotorportażówka z cyklu „Ludzie planu 6-letniego” toruje drogę nowym metodom pracy, gdyż w sposób interesujący wyjaśnia jak są one proste i łatwe do zastosowania.

Z tego fotorportażu skorzystają załogi każdej gałęzi produkcji, albowiem uczy on jak organizować walkę o poprawę jakości i konsekwentnie prowadzić do przwyciężenia trudności.

stron 64

cena zł 3,60

RADZIECKI SPORT ZWIĄZKOWY N. MAKARCEW

Przykłady metod działalności sportowej radzieckich, towarzyszy zawarte w tej książce pomogą naszym organizacjom związkowym i przyzakładowym kołom sportowym w codziennej pracy.

str. 64

cena zł 1,60

ZMIENIŁO SIĘ ICH ŻYCIE

Praca zbiorowa: J. Bednarek, J. Kasprzycki, M. Kwiatkowski, T. Potemski, Z. Sierpiński, Cz. Wojeńska, M. Ziemiński.

Dziesięć opowiadań o ludziach, których życie zaczynało się w trudnych latach międzywojennych, następnie wytapiało w tygłu wojenno-okupacyjnym, by wreszcie przekroczyć swoim trwaniem pamiętny rok 1944, rok narodził nową Polskę.

W opowiadaniach tych każdy czytelnik znajduje siebie, swoje przeżycia i dążenia.

stron 128

cena zł 3,70



Można nabyć w księgarniach „Domu Książki” lub zamówić pismem w Centralnej Księgarni Wsyłkowej w Warszawie, plac Dąbrowskiego 8.

PRZEGŁĄD ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 8

Warszawa, sierpień 1954 r.

ROK VI

PRZED kilku tygodniami przeżyliśmy niezapomniane chwile uroczystości X-lecia Polski Ludowej. Z dumą spojrział nasz naród na minione dziesięć lat trudnej walki i pracy. Z poczuciem pewności zwycięskiego jutra wkraczamy w nowy okres budowy socjalizmu. Pewność tę czerpiemy z niespożytej twórczej siły naszej klasy robotniczej, z jedności narodu skupionego wokół Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. Patrzymy śmiało w przyszłość, bo spokoju naszych domów strzeże siła naszego państwa ludowego, złączonego nierozzerwalnym sojuszem z potężnym Związkiem Radzieckim, strzeże siła światowego obozu pokoju, którego zwycięstwo w Wietnamie właśnie w dniach uroczystości X-lecia umocniło nasze nadzieje.

Do Polski Socjalistycznej zmierzamy prostą drogą. Kierunek jej na najbliższy etap wytyczyły słowa I Sekretarza KC PZPR — towarysza Bolesława Bieruta wypowiedziane podczas warszawskiej akademii w dniu 21 lipca.

Pamiętamy, że towarysz Bierut — po stwierdzeniu, że zadanie szybszego podniesienia stopy życiowej ludności pracującej jest na ogół pomyślnie wykonywane — podkreślił, że fakt ten nie może przestaniać istnienia wielu poważnych braków i niedomagań w naszej gospodarce.

„Zadanie przewyścienia tych braków — powiedział towarysz Bierut — zwłaszcza w zakresie poprawy jakości produkcji oraz obniżki kosztów własnych jest teraz zadaniem centralnym.

Szczególne znaczenie posiada fakt, że bieżący rok w rezultacie polityki partii i rządu oraz poparcia udzielonego tej polityce przez masy chłopów pracujących przynosi pierwsze objawy zarysowującego się szybkiego podniesienia produkcji rolniczej.

Partia nasza — kierownicza i przodująca siła naszego narodu wysunęła jako najbliższe zadanie: podnieść na wyższy poziom nasze rolnictwo, aby przyspieszyć wzrost stopy życiowej mas pracujących“.

Słowa towarysza Bieruta dotyczą bezpośrednio naszej działalności związkowej.

Ostatnie tygodnie X-lecia zastały nas — związkowców w toku wielkich poczynań. Kontrola wykonania pierwszych zakładowych umów zbiorowych, podejmowanie długookresowych zobowiązań załóg i kierownictwa zakładów pracy, pierwsze kroki zakładowych komisji rozjemczych, przygotowania do przejęcia kontroli technicznej i prawnej ochrony pracy — to wszystko oddaje w ręce związków nowe, wielkie możliwości dalszego wzmoczenia wysiłku społecznego w służbie państwa ludowego i człowieka pracy.

Obowiązkiem naszym jest dolożyć wszelkich starań, aby możliwości te w pełni wykorzystać dla zrealizowania wskazań partii.

Pamiętamy i spełnimy apel towarysza Bieruta:

„Świętując radośnie naszą wspaniałą dziesiątą rocznicę odrodzenia narodu, przyjmijmy na siebie wszyscy wspólnie zaszczytne, wielkie, uroczyste zobowiązanie: zjednoczmy się jeszcze mocniej w pracy nad wykonaniem zadań, które stawia przed nami nasza partia, nasze państwo ludowe, nasza ojczyzna.“

Droga do dalszych zwycięstw



WPRZEDDZIEN X-lecia Polski Ludowej klasa robotnicza zameldowała o swym nowym zwycięstwie: plan globalnej produkcji przemysłu socjalistycznego w I półroczu 1954 r. został wykonany w cenach niezmiennych w 102,8%. W porównaniu z I półroczem ub. r. produkcja wzrosła o 14%.

Wzrosła w bieżącym roku w przemyśle wydajność pracy o ponad 9%, a w budownictwie o 13%, w stosunku do I półrocza ub. r.; więcej maszyn wyszło na pola, więcej nawozów sztucznych użyżniło ziemię. Wynikiem wspólnych wysiłków klasy robotniczej i pracującego chłopstwa, świadectwem wprowadzenia w życie uchwał IX Plenum KC PZPR i II Zjazdu partii — są oznaki poprawy sytuacji w rolnictwie. Plan zasiewów został wykonany w 101%, obszar upraw szczególnie ważnych dla gospodarki narodowej: pszenicy i buraków cukrowych został zwiększony o 6 i 4%, wzrost pogłowia bydła i owiec jest większy, niż przewidywał plan.

Wyrazem naszych osiągnięć w podnoszeniu stopy życiowej ludności są liczby wzrostu obrotów towarowych. W porównaniu z I półroczem ub. r. zakupiliśmy więcej mięsa i przetworów mięsnych o 20%, masła o 20%, tkanin bawełnianych o 6%, a wełnianych wysokoprocentowych o 50%. Wybitnie wzrosła sprzedaż artykułów wyższej potrzeby, jak radioodbiorniki (o 26%), maszyny do szycia (o 90%), motocykle (aż czterokrotnie).

Liczy te mówią po prostu: poprawiło się położenie ludzi pracy, lepiej zaspokajamy pierwsze potrzeby i możemy więcej „wykroić“ ze swego budżetu na smaczniejsze, lepszej jakości pożywienie, na przyjemności, jakiej daje słuchanie radia, na wygodę, jakiej np. daje posiadanie własnego motocykla. A jest to oczywistym rezultatem i wzrostu wydajności pracy i toczącej się walki o oszczędność, co pozwoliło państwu na przeprowadzenie w tym roku drugiej z kolei obniżki cen, na poprawę zarobków nauczycielstwa, kolejarzy oraz na podniesienie rent emerytalnych.

Jest to wynikiem przede wszystkim uporeczywej walki klasy robotniczej o wykonywanie planów produkcyjnych, walki, której głównym motorem jest współzawodnictwo pracy.

Osiągnięcia zdobyte codzienną pracą

Piątego dnia obrad II Zjazdu Partii na szczycie wielkiej wieży wyciągowej kopalni „Kościszko-Nowa“ rozbłysła wielka czerwona gwiazda: znak, że kopalnia wykonała plan. Tak zakończył się czyn przedzjazdowy załogi, która w początkach marca br. napotkała poważne trudności, zdawałoby się nie do pokonania.

Partia uczy nas, że do celu nie dochodzi się gładkimi, utartymi drogami, lecz poprzez odważne pokonywanie trudności, poprzez zacieklą walkę nowego ze starym. Partia uczy nas, że w naszych warunkach ustrojowych, gdy państwem rządzi lud pracujący — do wszystkiego dojść można tylko i wyłącznie własną pracą. Tak więc klasa robotnicza uczciła wielkie wydarzenie w życiu

klasy robotniczej i całego narodu właśnie upartym pokonywaniem trudności, właśnie lepszą pracą.

Wielkim wydarzeniom i wielkim rocznicom towarzyszy zawsze wzrost entuzjazmu mas pracujących, który wyraża się czynem produkcyjnym. Nowymi zobowiązaniami powitaliśmy więc również dziesiątą rocznicę odrodzenia Polski. We wszystkich zakładach pracy robotnicy stanęli na wartach lipcowych, a chłopcy składali uroczyste przyrzeczenia sprawnego przeprowadzenia dziesiątych żniw w Polsce Ludowej. Jakże śpieszyli się, nie żałując trudu, nie myśląc o wypoczynku budowniczowie z huty im. Lenina, by przed dniem 22 lipca rozpalić I wielki piec kombinatu. Jakie gorączkowe były przygotowania do rozruchu huty aluminium w Skawinie. Jakich „cudów“ pomysłowości i zręczności dokazywali murarze, tynkarze, kamieniarze, by przywrócić na dzień dziesiątej rocznicy Manifestu PKWN całe piękno starego Lublina. Tak przecież co roku odmierzaliśmy naszą drogę nieustającego postępu nowymi, wielkimi osiągnięciami na dzień rocznicy wyzwolenia. A tym razem przecież było to podsumowanie dziesięciu lat życia w kraju wolnym od kapitalistycznego ucisku.

Jeśli jednak na ten dzień mogliśmy pochlubić się olbrzymimi osiągnięciami, na jakie w innym kraju, w innym ustroju musiałaby się złożyć praca wielu dziesiątków lat — to nie było to jedynie wynikiem wybuchu lipcowego entuzjazmu. Złożyły się na to wszystkie pracownicze dni całych minionych dziesięciu lat, z których każdy mnożył bogactwa naszego kraju, potęgował jego siłę, stwarzał lepsze warunki życia ludziom pracy.

II Zjazd partii postawił przed nami wyraźne zadanie: w ciągu ostatnich dwóch lat planu 6-letniego podnieść wydatnie stopę życiową ludzi pracy. II Zjazd również wskazał sposoby osiągnięcia tego celu: podniesienie produkcji rolniczej oraz zaoszczędzenie gospodarce narodowej 20 miliardów zł.

Tak poważnych zadań nie można, rzecz jasna, wykonać jednorazowym porywem. Realizacja ich wymaga codziennej, wytrwałej pracy, rozłożonej na dni, miesiące, lata. I dlatego III Kongres Związków Zawodowych — największej organizacji mas pracujących — wskazał, jako najlepszy sposób doprowadzenia do celu wskazanego przez II zjazd — rozwój współzawodnictwa długookresowego.

Doniosła rola współzawodnictwa długookresowego i jego niedomagania

Współzawodnictwo długookresowe toczy się u nas już od kilku lat. W roku ubiegłym, dzięki wytecznym XI Plenum CRZZ przybrało ono konkretne formy organizacyjne. A więc — najpierw doprowadzenie planu do każdego robotnika i przedstawienie mu najważniejszych potrzeb zakładu, następnie rozważenie w grupach związkowych możliwości podniesienia wydajności pracy i wreszcie podjęcie określonych, konkretnych zobowiązań, systematycznie realizowanych.

Szeroki rozwój współzawodnictwa długookresowego w ub. roku stał się niewątpliwie podstawą wykonania

z nadwyżką rocznych zadań 1953 r. Ujawniły się jednak liczne niedociągnięcia niedostrzeżone w porę i nieprzezwyciężone do końca.

Zawiodła przede wszystkim kontrola zobowiązań. Przeprowadzona jesienią ub. r. przez CRZZ analiza przebiegu współzawodnictwa wykazała, że organizacje związkowe często pozostawiały współzawodniczących bez żadnej opieki, nie pytały o ich trudności, nie usiływały im pomóc w wykonaniu zobowiązań. Wskutek tego zdarzało się, że robotnik, który podpisał zobowiązanie, sam o nim zapominał. Jego udział we współzawodnictwie zamieniał się w zwykłą pracę na akord.

Zaniedbano prawie zupełnie stosowania podstawowej zasady w długookresowym współzawodnictwie, jaką jest ocena wykonania zobowiązań przez samych współzawodniczących w grupach związkowych. Niepostrzeżenie przeszła ona w ręce administracji. A więc majster, według karty pracy, wysuwał przodowników a w skali zakładu — referent współzawodnictwa. W wielu zakładach posnęły komisje współzawodnictwa, mające zajmować się rozwojem tego ruchu.

Toteż zdarzało się, że stawał on na martwym punkcie. Przewodzący robotnicy, którzy nieraz kilkakrotnie przekroczyli swe zobowiązanie — nie podjęli już nowego, bardziej mobilizującego. A przecież przypominało się nieraz o tym, że comiesięczne podsumowywanie wyników zobowiązań musi być połączone z dalszą mobilizacją, z wyszukiwaniem nowych rezerw podnoszenia wydajności pracy. Nie było podsumowywania — nie było i twórczych poszukiwań. Zamiast rozwoju — zaczynał się zastój.

Doprowadzało to często do bezdusznego, formalnego traktowania zobowiązań przez niektórych, nieraz nawet czołowych pracowników. Jako przykład może tu posłużyć sytuacja w Fabryce Maszyn Zniwnych w Płocku, w tej fabryce, której załoga mogła się pochlubić w tym roku poważnym sukcesem: wykonaniem pierwszego kombajnu zbożowego polskiej produkcji. Był to jednak jej czyn przedzjazdowy. Kiedy natomiast nastąpiły powszednie dni — fala współzawodnictwa potoczyła się nader leniwie.

W zakładzie tym, w ramach współzawodnictwa długookresowego podjął towarzysz Konstanty Jakucki zobowiązanie, że będzie walczył o tytuł najlepszego nadmistrza w zakładzie i wezwał do współzawodnictwa wszystkich nadmistrzów. Zakończył on jednak współzawodnictwo z chwilą podpisania karty, spoczywającej teraz u referenta. Po paru miesiącach nawet nie pamiętał już treści swego wezwania.

Towarzyszy, którzy zapomnieli o podjętych zobowiązaniach, można spotkać nie tylko w płockiej fabryce i nie ich trzeba za to obarczać odpowiedzialnością, lecz rady zakładowe i komisje współzawodnictwa, które „przespały” sprawę, lecz zarządy okręgowe i główne związków zawodowych, które niedostatecznie interesują się przebiegiem współzawodnictwa długookresowego w zakładach pracy.

Ważne znaczenie wzajemnych zobowiązań

Ożywienie działalności organizacji związkowych w zakładach pracy, jakie uwidoczniło się po III Kongresie Związków Zawodowych, przejawiało się przede wszystkim w analizie dotychczasowego przebiegu współzawodnictwa pracy i pchnięcia go na właściwe tory.

Podstawą do wejścia w nowy etap współzawodnictwa długookresowego stały się doświadczenia 130 zakładów pracy, w których zostały zawarte zakładowe umowy zbiorowe.

Szczególnie cenna w tych doświadczeniach jest obustronność umowy: podejmowanie zobowiązań nie tylko przez załogę lecz i przez kierownictwo zakładów.

Bo jak to było dotychczas? Powiedzmy, że robotnik podejmował w najlepszej wierze zobowiązanie rytmicznego wykonywania swych codziennych zadań. Tymczasem materiały produkcyjne nadchodziły z opóźnieniami, maszyny stały i — aby wykonać zobowiązania — robotnik musiał potem „na łeb na szyję” gonić swój plan. Nie zawsze udawało się nadrobić zaległości powstałe nie z jego winy. Zobowiązanie pozostawało niewykonane.

A zabezpieczenie regularnych dostaw materiałów — to przede wszystkim zadanie administracji zakładu, sprawnej pracy zaopatrzeniowca.

Bywały i inne przeszkody uniemożliwiające wręcz wykonanie zobowiązania długookresowego a zależne od organizacji pracy w samym zakładzie. Takie przyczyny, jak opieszale nadsyłanie dokumentacji z zakładowego biura projektów, jak brak oprzyrządowania maszyn, brak narzędzi, czy ustalenia technologii procesu produkcyjnego. Te braki mogą tylko usunąć zobowiązania do lepszej pracy ze strony dyrekcji oraz pracowników inżyniersko-technicznych.

Pełny rozwój współzawodnictwa mógł nastąpić tylko w warunkach odpowiedniej mobilizacji załogi. Lecz trudno mobilizować załogę, o którą nikt nie dba. Trudno zachęcać do współzawodnictwa ludzi, pracujących w niehygienicznych, a często wręcz niebezpiecznych warunkach pracy. A więc rozwój współzawodnictwa pracy wymagał również zapewnienia załodze poprawy warunków BHP. Konieczna stała się także większa dbałość o warunki socjalne i bytowe załogi. O ile bowiem łatwiej skupić się przy pracy, jej tylko poświęcać swoją uwagę, gdy nie nęka niepokój o dzieci pozostawione bez opieki w domu, gdy człowiek jest wypoczęty po spokojnym śnie w wygodnym mieszkaniu, gdy dobrze wypocznie na czasach, ma zapewnioną właściwą opiekę lekarską, gdy w czasie wolnym od pracy znajdzie kulturalną rozrywkę w świetlicy lub na boisku sportowym.

Kilka miesięcy, które upłynęły od podpisania umów zbiorowych w 130 zakładach pracy, wykazały jak zobowiązania administracji zakładu, jak poprawa dbałości o załogę ze strony ogniw związkowych — miała dodatni wpływ na realizację planów produkcyjnych. „W kwietniu skróciliśmy czas okresowych remontów urządzeń produkcyjnych, co pozwoliło nam wykonać plan operatywny produkcji klinkieru w 125%, a produkcji cementu w 106,4%” — donosi załoga cementowni „Saturn”. W maju i czerwcu załoga ta również przekroczyła plany, wykonała swe zobowiązania zawarte w zakładowej umowie zbiorowej. Ale też i dyrekcja wykonała swoje. Maszyny zostały zabezpieczone, jadalnie, umywalki i inne pomieszczenia — odmalowane, ambulatorium fabryczne odnowione. Załoga odczuła lepszą opiekę, większą troskę o swe potrzeby.

Wzajemność zobowiązań podkreśla ścisły związek całej załogi zakładu. Podkreśla ten fakt, że wszyscy — dyrektor, inżynierowie, robotnicy — pracują dla wspólnego celu i nie pozwalają tracić z oczu celu głównego

wszelkiej pracy w Polsce Ludowej, jakim jest dobro człowieka pracy.

Przykład zakładowych umów zbiorowych pomógł organizacjom związków zawodowych wprowadzić współzawodnictwo długookresowe na nowy etap rozwoju.

Podobnie, jak przy zawieraniu umów — tak i przy podejmowaniu długookresowych zobowiązań w czerwcu i lipcu br. — robotnicy w grupach związkowych zaznajomieni z planem i potrzebami zakładu podejmowali zobowiązania, a jednocześnie wysuwali wnioski pod adresem administracji; wnioski, dotyczące usprawnienia organizacji pracy, poprawy warunków BHP, spraw socjalno-bytowych, kulturalnych, sportu. Z tych zobowiązań i przyjętych słusznych wniosków powstawały dokumenty-umowy o współzawodnictwie pracy podpisywane przez radę zakładową w imieniu załogi i przez dyrektora zakładu. Dokumenty — w przeciwieństwie do zakładowych umów — nie potwierdzane przez wyższe czynniki administracyjne ale niemniej obowiązujące.

Jak na przykład powstał taki dokument w Zakładach Przemysłu Dziewiarskiego im. Wojska Polskiego w Łodzi?

Bojącą tych zakładów była spora ilość braków i tzw. odrzutów, czyli produkcji wracającej do poprawek. Wobec tego wszystkie robotnice z grupy związkowej towarzyszek Połockiej podpisały się pod zobowiązaniem: „Ja nie wypuszczę braku“, a robotnice z grupy towarzyszek Janiny Habryń postanowiły zmniejszyć odrzuty z 0,3 do 0,1%. Ale jednocześnie towarzyszka Halina Ogródniczak — robotnica z tej grupy zgłosiła na piśmie postulat pod adresem dyrekcji: urządzenie pokoju higienicznego dla kobiet. Towarzyszka Krukowska z czerowni zwróciła uwagę na to, że światło na hali jest za słabe, co przeszkadza w wynajdywaniu zrywów w gotowych sztukach, towarzyszka Groniec z tego samego działu zwróciła uwagę dyrekcji, że podłoga jest nierówna, że wychodzą z niej gwoździe, o które łatwo uszkodzić tkaninę, a towarzyszka Irena Zientara zaproponowała założenie wentylatora, gdyż w pomieszczeniu czerowni zaduch przeszkadza w pracy. Wszystkie te wnioski, wynikające z rzetelnej troski o jakość produkcji, a jednocześnie zmierzające do poprawy warunków pracy robotników — zostały włączone do umowy o współzawodnictwie. Ich realizacja niewątpliwie pomoże załodze ZPDZ im. Wojska Polskiego dobrze wykonać plany i ułatwi jej życie.

Na plan pierwszy w zobowiązaniach produkcyjnych wysunęła się sprawa obniżki kosztów własnych — sprawa wygospodarowania wspólnym wysiłkiem wszystkich ludzi pracy 20 miliardów zł oszczędności, potrzebnych po to, by państwo mogło przeprowadzać dalsze obniżki cen, by mogło podnieść zarobki niektórym kategoriom pracowników. Zagadnienie obniżki kosztów własnych było przedmiotem konferencji partyjno-ekonomicznych przeprowadzonych w licznych zakładach pracy. Na konferencjach wskazano możliwości oszczędzania i walki z marnotrawstwem. I tam wszędzie, gdzie rady zakładowe dobrze rozumiały swoją rolę organizatorów współzawodnictwa pracy — odpowiedzią na postulaty wysuwane na konferencjach stały się zobowiązania długookresowe zarówno ze strony załogi, jak i kierownictwa zakładów.

Dobre zrozumienie treści uchwał II Zjazdu partii poddyktowało również liczne zobowiązania pomocy ze strony

zakładów przemysłowych dla pracujących chłopów, walczących o wzrost produkcji rolnej. W umowie o współzawodnictwie Zarządu Budowlanego Nr 2 ZBM w Rzeszowie znalazły się zobowiązania i dyrekcji i załogi, dotyczące otoczenia lepszą opieką robotników mieszkających na wsi i udzielenia pomocy chłopom pracującym z gromady Krasno w pow. Rzeszów. M. in. ZBM pomoże rolnikom w pracach żniwnych, w remontach maszyn i budynków gospodarczych. Podobne zobowiązania znaleźć można w prawie każdej umowie o współzawodnictwie.

Nie trzeba chyba podkreślać wagi tych zobowiązań, wyrażających zrozumienie kierowniczej roli klasy robotniczej w sojuszu robotniczo-chłopskim, dającym możliwość stałego oddziaływania na wieś, pomocy chłopom pracującym w walce klasowej, wskazywania im, że ich interesy są wspólne z interesami robotników.

O żywszym udziale dyrekcji w podejmowaniu zobowiązań

Olbrzymia praca, jaka została wykonana w czerwcu i lipcu w okresie podejmowania umów zakładowych — rozbudziła inicjatywę mas, zacieśniła więzy, jakie powinny łączyć załogę i kierownictwo socjalistycznych zakładów.

Po raz pierwszy tak masowy był udział w zobowiązaniach majstrów, inżynierów i techników oraz pracowników administracyjnych.

Po raz pierwszy też tak powszechnie wystąpiło zrozumienie, że chociaż, walcząc o produkcję, mamy na celu podniesienie stopy życiowej ludzi pracy, to przecież dążąc do poprawy bytu całego społeczeństwa — nie możemy zapominać ani na chwilę o doraźnych potrzebach ludzi pracy, zatrudnionych w naszych zakładach. Dlatego tak cenne, tak potrzebne były zobowiązania administracji. Np. w Fabryce Armatur w Stalino-grodzie, dyrekcja i rada zakładowa zobowiązały się m. in., że przed pierwszymi przymrozkami zostaną otynkowane dwa budynki zamieszkałe przez robotników fabryki; w pięciu mieszkaniach robotniczych przeprowadzony będzie kapitalny remont, założo się punkt usługowy ślusarsko-mechaniczny; w sierpniu i we wrześniu zostaną zorganizowane dwie bezpłatne wycieczki pracowników fabryki i ich rodzin w góry.

Na tle niezliczonych cennych zobowiązań długookresowych zawartych w umowach o współzawodnictwie — tym bardziej jaskrawo wyróżniają się wypadki zlekceważenia tej doniosłej akcji przez niektóre rady zakładowe i dyrekcje oraz deklaratywnego tonu niektórych zobowiązań, który z góry zapowiada, że pozostaną one na papierze.

Rada Zakładowa Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego w Pruszkowie potraktowała sprawę podejmowania długookresowych zobowiązań „aby zbyć“. Nie przeprowadziła dyskusji w grupach związkowych, nie zbadała możliwości podjęcia zobowiązań, nie postuchała wniosków robotników i wyznaczyła już na 4 czerwca termin podpisania umowy na masówce. Gdyby nie interwencja przedstawiciela Zarządu Gł. Zw. Zaw. Kolejarzy — załoga ZNTK otrzymałaby zobowiązania „z góry“, ułożone za biurkiem, no i oczywiście nie do wykonania. W Zakładach mięsnych w Gdańsku natomiast uznano, że „nie pali się“ i chociaż zobowiązania długookresowe do-

tyczyły sposobów wykonania planu II półrocza — a więc powinny być realizowane od 2 lipca — to jeszcze pod koniec czerwca nie odbyło się w tych zakładach nawet wstępne plenarne posiedzenie rady. Termin tego posiedzenia był aż pięć razy odkładany.

Niektórzy dyrektorzy przypominali swym postępowaniem Rochia Kowalskiego z „Potopu”: „Nie było rozkazu”, czyli dyrektywy z ministerstwa, a więc sprawa zobowiązań długookresowych ich nie dotyczy; to „podwórko” rady zakładowej. Takie stanowisko zajął m. in. товариш Sobola — dyrektor Poznańskich Państw. Zakł. Przem. Terenowego, oświadczać przewodniczącemu rady: „administracja waszej roboty robić nie będzie”. Inni byli zajęci konferencją partyjno-ekonomiczną w sprawie obniżki więc uważali, że nie mają „głowy” do współzawodnictwa. A przecież właśnie obniżkę kosztów własnych najlepiej uzyskać poprzez współzawodnictwo w oszczędzaniu i w walce z marnotrawstwem, poprzez ujawnianie rezerw przez robotników, poprzez zwiększanie ich wydajności pracy.

Oczywiście konsekwencją tego rodzaju stanowiska dyrektorów były takie zobowiązania jak w Kaliskich Zakładach Przem. Dziewiąrskiego, gdzie administracja postanowiła m. in. „uniknąć reklamacji”, „oszczędzać na wykrojach”, albo taki tekst umowy, jaką podpisano w Zakładach Sieci Elektrycznych Łódź - Województwo w której miejsce konkretnych zobowiązań zajęły ...kropki. Dosłownie: „oszczędnie gospodarować olejami turbiny i izolacyjnymi przez należyłą konserwację urządzeń i systematyczne dokonywanie analiz...” „dyrekcja zobowiązuje się rozszerzyć szkolenie wewnątrzzakładowe dla podniesienia kwalifikacji pracowników, co dodatkowo wpłynie na lepsze i wcześniejsze wykonanie planu...” „dyrekcja zobowiązuje się wnikać we wszystkie sprawy żywotne zakładu...”

Obok tych wszystkich faktów formalnego lub lekceważącego potraktowania współzawodnictwa długookresowego nie mogą przejść obojętnie ani zarządy okręgowe ani zarządy główne związków zawodowych.

Kontrola wypełniania zobowiązań

Podpisanie umowy o współzawodnictwie długookresowym — to przecież dopiero część zadań, przypadających na związki zawodowe w tej szerokiej, na długo zamierzonej akcji. Teraz weszliśmy w okres ich realizacji, a więc w okres kontroli.

Zasadą bezwzględnie przestrzeganą musi być składanie co miesiąc przez radę zakładową i dyrekcję sprawozdania z przebiegu współzawodnictwa, z wykonywania zobowiązań. Zasadą musi być comiesięczna ocena wyników współzawodnictwa w grupach związkowych, a na codzień — kontrola i pomoc w pracy współzawodniczącym. Nie wolno bowiem powtarzać zeszłorocznych błędów, nie wolno dopuszczać, by zamarla ożywiona inicjatywa robotnicza, by współzawodniczący stawali wobec trudności nie do pokonania. Więc — nieustannie usprawniać organizację pracy, czuwać nad rozwojem przodujących metod; zwracać uwagę na tych, którzy nie mogą podołać swym zadaniom i przekazywać im doświadczenia przodujących robotników; ogłaszać przez radiowęzeł, w gazetkach ściennych, w blaskawicach wyniki wykonania zobowiązań; czuwać nad tym, aby administracja zakładów w terminie wykonywała wszyst-

kie swoje zobowiązania, które przecież są odpowiedzią na słuszne wnioski załogi; pobudzać wśród współzawodniczących szlachetną rywalizację o jak najlepsze wyniki — oto zadania organizacji związkowych. Nie może być więcej takich faktów, jakie spotkaliśmy w Fabryce Maszyn Zniwnych w Płocku, gdzie formierz — товариш Edward Olęcki, który wezwał do współzawodnictwa dwóch swych товаришy Łukaszewskiego i Nowakowskiego i nie wiedział kto przoduje: któryś z nich, czy on sam? Trzeba wytworzyć atmosferę zwyciężonej walki o pierwszeństwo między poszczególnymi robotnikami, między wydziałami, między zakładami. Trzeba jednocześnie nieustannie wyrabiać w przodownikach pracy poczucie odpowiedzialności za całość pracy zakładu a więc i za pracę młodszych, niedoświadczonych товаришy, którym należy pomagać, podciągać ich do poziomu przodujących.

Ogłoszony w dniu 21 lipca br. Komunikat Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego o wykonaniu planu I półrocza br. zawiera — oprócz podsumowania osiągnięć — także krytyczną ocenę minionego okresu, a tym samym wskazuje wszystkie „wąskie gardła” naszej gospodarki, na które trzeba zwrócić szczególną uwagę w czasie realizacji zadań II półrocza, w czasie walki o plan roczny.

Tak np. Zw. Zaw. Górników, rozwijając współzawodnictwo długookresowe, powinien szczególną uwagę zwrócić na przemysł węglowy, który planu nie wykonał. Lepsze wykorzystanie maszyn, zwiększenie cykliczności wydobywania — oto główne kierunki dla współzawodnictwa między górnikami z kopalń Śląska, Zagłębia i okręgu wałbrzyskiego. Natomiast zw. zaw. prac. przemysłu chemicznego, hutnictwa, przemysłu włókienniczego powinny zwrócić szczególną uwagę na wykonywanie planów we wszystkich asortymentach, zwłaszcza tych, których produkcja w pierwszym półroczu nie została w całości wykonana.

Walkę o jakość produkcji powinni rozwinąć przede wszystkim włóknarze, pracownicy przemysłu skórzanego, hutnicy, metalowcy, gdyż ciągle jeszcze nie poprawia się jakość obuwia, tkanin wełnianych, odlewów hutniczych oraz niektórych maszyn i narzędzi rolniczych.

Przed wszystkimi związkami zawodowymi stoi zadanie nieustannej walki o oszczędność, gdyż mimo pewnego zmniejszenia zużycia surowców, materiałów i paliwa na jednostkę produkcji — plan obniżki kosztów własnych w I półroczu br. nie został wykonany.

We wskaźnikach wykonania planu na I półrocze uderza niewykonanie zadań przez Min. Przemysłu Mięsnego i Mlecznego (w 96%). Porównanie osiągnięć produkcyjnych I półrocza br. z I półroczem ub. r. wykazuje również, że produktem, którego ilość spadła w br. jest właśnie mięso. Świadczy to o tym, że w zakresie produkcji trzody chlewnej i w zakresie skupu — nie wykonaliśmy swych zadań. I jest to wskazówką dla związków zawodowych, że trzeba ożywić współzawodnictwo wśród pracowników skupu i kontraktacji, że trzeba rozwijać intensywnie ruch łączności miasta z wsią, że trzeba większą troską otoczyć i bardziej oddziaływać na robotników rolnych oraz na tych robotników przemysłowych, którzy mieszkają jeszcze na wsi. Znaczy to, że w rozwijającym się obecnie współzawodnictwie długookresowym trzeba uważnie kontrolować wykonanie zo-

bowiązań ekip łączności i nieustannie kierować uwagę całej klasy robotniczej na zagadnienia wsi.

*

Podjęte obecnie zobowiązania długookresowe, ujęte w formę wiążących umów między załogami a kierownictwem zakładów pracy — zmierzają do zwycięskiego wykonania zadań roku bieżącego.

A kończąc zwycięsko tegoroczne zadania wejdziemy w ostatni rok planu 6-letniego, tego planu, którego celem jest zbudowanie podstaw socjalizmu w naszym

kraju. Naszą ambicją powinno być przedterminowe wykonanie sześciolatki, otwarcie wspaniałych perspektyw dalszego rozwoju, jakie przedstawił program Frontu Narodowego.

I właśnie podejmując i realizując zobowiązania długookresowe, podnosząc wydajność naszej pracy o kilka — kilkanaście procent, oszczędzając przy każdej czynności produkcyjnej, słowem spełniając jak najlepiej swe zwykłe, codzienne obowiązki — wnosimy właśnie wspaniałe gmachy naszej ludowej ojczyzny, pomnażamy jej siły, zabezpieczamy sobie szczęśliwą, spokojną przyszłość.

ALEKSANDER KLUGMAN

Wzmóc udział związków zawodowych w walce o obniżkę kosztów własnych

UCHWAŁY II Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej wytyczyły ważne zadanie podniesienia stopy życiowej ludzi pracy miast i wsi naszego kraju.

Zgodnie z uchwałami Zjazdu realne płace robotników i pracowników umysłowych winny wzrosnąć w ciągu lat 1954—1955 o 15—20 procent. Wzrost ten realizowany będzie przede wszystkim przez stopniowe obniżanie cen artykułów powszechnego spożycia oraz przez wzrost płac w oparciu o zwiększenie wydajności pracy. Niezbędnym warunkiem stałego obniżania cen, a co za tym idzie — i wzrostu poziomu życia mas pracujących jest pełne wykonanie wytyczonych przez II Zjazd zadań w dziedzinie obniżki kosztów własnych. W przyjętej przez Zjazd uchwale w sprawie osiągnięć w wykonaniu planu 6-letniego i głównych zadań gospodarczych na lata 1954—1955 czytamy, że obniżka kosztów własnych jest nieodzownym warunkiem poprawy poziomu materialnego mas pracujących i rozwoju gospodarki narodowej. W związku z tym II Zjazd stwierdził, że konieczne jest osiągnięcie przełomu w dziedzinie obniżki kosztów w całej gospodarce narodowej. II Zjazd wskazał jednocześnie na środki zapewniające realizację tego zadania. Środki te — to wzrost wydajności pracy i pogłębienie systemu oszczędnościowego w całej gospodarce narodowej.

Pełne wykonanie zadań wytyczonych przez II Zjazd Partii wymaga wydatnego usprawnienia pracy związków zawodowych w zakresie walki o wzrost produkcji, o polepszenie jej jakości, obniżenie kosztów a zwłaszcza w dziedzinie organizowania i kierowania ruchem współzawodnictwa pracy. Działacze i aktywiści związkowi muszą nauczyć się ekonomiki naszej socjalistycznej produkcji, muszą kategorycznie zwalczać niedopuszczalny a istniejący jeszcze w wielu naszych zakładach zwyczaj niedoceniań i zapominania o tym, że obok ilości i jakości produkcji bardzo ważne jest ile ona kosztuje. Bardzo często jeszcze nasi działacze i aktywiści związkowi w dążeniu do jak najpełniejszego wykonania i przekraczania planu produkcji tracą z oczu jakościowe i ekonomiczne wskaźniki planu. Taka pogoń za produkcją „za wszelką cenę” jest jednak wręcz szkodliwa, gdyż powo-

duje wzrost kosztów własnych produkcji, uniemożliwia realizację systematycznej polityki obniżenia cen.

I

O poziomie kształtowania się kosztów własnych produkcji decyduje ilość robocizny, materiałów i energii elektrycznej zużytej na wyprodukowanie danego przedmiotu, następnie amortyzacja maszyn i urządzeń oraz koszty ogólnoadministracyjne. Już to zestawienie wskazuje kierunek i środki, jakimi toczyć się winna walka o potaniecie produkcji, o obniżenie jej kosztów własnych. A więc — walka o wzrost wydajności pracy i zlikwidowanie przerostów w zatrudnieniu, oszczędna gospodarka materiałem i walka z wszelkimi przejawami marnotrawstwa, produkcja jak najwyższej jakości i zupełne wyeliminowanie brakoróbstwa. A więc — pełne wykorzystanie mocy maszyn i urządzeń, socjalistyczna dbałość o nie, usprawnienie i uproszczenie administracji oraz walka z biurokratyczną mitręgą.

Wstępnym warunkiem skutecznej walki o potaniecie produkcji jest szczegółowa analiza kosztów własnych. Analiza taka pozwala na ustalenie głównych kierunków walki o oszczędność, określenie przyczyn hamujących obniżkę kosztów a tym samym pozwala na skoncentrowanie uwagi i wysiłków, pozwala na usunięcie przyczyn przekraczania kosztów własnych. Tak np. dzięki takiej właśnie analizie dokonywanej na naradach aktywu związkowego i gospodarczego kopalni „Gottwald” ustalono, że nadmierne użycie materiałów wybuchowych poważnie podnosi koszty własne kopalni. Na zebraniach grup związkowych, które odbyły się w związku z tym, górnicy wskazali na istniejące realne możliwości poważnego zmniejszenia zużycia materiałów wybuchowych zwłaszcza tam, gdzie pozwalają na to warunki geologiczne.

Dzięki temu załoga kopalni „Gottwald” potrafiła w II kwartale br. wygospodarować i zwrócić państwu 100 tysięcy złotych, o które przekroczyła koszty własne w I kwartale.

Podobnych przykładów należytego doceniania sprawy kosztów własnych przez aktyw związkowy i jego czynnego udziału w walce o ich obniżenie moglibyśmy podać

więcej. W coraz większym stopniu bowiem aktyw związkowy uświadamia sobie, że walka o obniżenie kosztów własnych jest nieodłączną częścią działalności związkowej, że bez tej walki nie można mówić o należyтым spełnianiu przez związki zawodowe, ich roli organizatora i kierownika ruchu socjalistycznego współzawodnictwa pracy. A wiadomo, że ten ruch jest główną dźwignią w walce o osiągnięcie takiego poziomu rozwoju produkcji, który zapewni realizację głównego celu naszego socjalistycznego budownictwa — uczynienia życia człowieka pracy w naszym kraju coraz lepszym i kulturalniejszym.

II

Nie brak jednak niestety i takich wypadków, które świadczą o tym, że konieczność obniżki kosztów własnych nie dotarła jeszcze do świadomości wszystkich naszych działaczy i aktywistów, że nie stała się ona jeszcze dla nich probierzem pozwalającym im określić wartość osiągniętych przez zakład ilościowych wskaźników wykonania planu. Duża część naszych aktywistów związkowych nie rozumie jeszcze, że — jak to podkreślił towarzysz Minc na II Zjeździe PZPR — kto nie walczy należycie o obniżkę kosztów własnych, ten praktycznie przeciwdziała podniesieniu stopy życiowej mas pracujących.

Niezrozumienie to znajduje swój wyraz w zaniedbaniu pracy na takich odcinkach, gdzie decyduje się, jakie będą koszty wytwarzanej produkcji.

Tak jest np. w Gorzowskich Zakładach Włókien Sztucznych, które zamiast obniżyć koszty własne w br. o 700 tysięcy złotych, przekroczyły je o 5,5 miliona złotych. Główne przyczyny tego niedopuszczalnego stanu tkwią w złej organizacji pracy w zakładzie. Tak więc w wydziale włókienniczym już na pół godziny przed zakończeniem zmiany wielu pracowników zatrzymuje maszyny. Dzieje się tak dlatego, że rada zakładowa nie upowszechniła wśród załogi metody Zandarowej i każda zmiana zdejmuje z maszyn nawet niedokończoną produkcję a następna znów zmiana traci wiele czasu, czekając na dostarczenie szpul z magazynu i na ich zakładowanie.

Podobnie jak z metodą Zandarowej dzieje się w Gorzowskich Zakładach Włókien Sztucznych z innymi przodującymi metodami i inicjatywami stanowiącymi nieprzebrane źródło rezerw dotychczas marnowanych. Tak np. tłumacząc się rozmaitymi „obiektywnymi” przyczynami, zakład produkuje wyłącznie drugi gatunek. W tym samym czasie kierownictwo zakładu, a przede wszystkim rada zakładowa, w sposób zgoła nieodpowiedzialny ustosunkowały się do inicjatywy młodej przodownicy pracy — towarzyszki Władysławy Owczarek, która podjęła zobowiązanie: „będę produkowała przędzę najlepszej jakości, będę dawała za nią pełną gwarancję”. Aktyw związkowy zakładu nie dostrzegł ogromnych możliwości polepszenia produkcji zakładu i obniżenia jej kosztów, jakie tkwią w inicjatywie towarzyszki Owczarek i nie tylko że niczego nie zrobił dla upowszechnienia tej inicjatywy wśród załogi, lecz także samą inicjatywę współzawodnictwa pozostawił samej sobie. Co więcej — w wyniku absurdalnych obliczeń zarobków towarzyszka Owczarek otrzymała zapłatę niższą o 30 procent od produkujących przędzę niższej jakości. Ani rada zakładowa, ani Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Chemików w Poznaniu, którego przedstawiciele są częstymi gośćmi

w Gorzowie, nie czynią nic, aby w tym nowoczesnym, prawdziwie socjalistycznym zakładzie istniało i rozwijało się socjalistyczne współzawodnictwo — główna dźwignia walki o obniżkę kosztów własnych, o wzrost stopy życiowej ludzi pracy.

III

Zdarza się nieraz również, że niektórzy działacze gospodarczy nie rozumiejąc sensu walki o obniżenie kosztów własnych usiłują czynić to przy pomocy zupełnie niedopuszczalnych metod. Zadaniem aktywu związkowego jest w takim wypadku skierować działanie kierownictwa na słuszne tory i nie dopuszczać do wypaczeń w realizowaniu obniżki kosztów własnych.

Przecież niczym innym, jak takim właśnie wypaczeniem socjalistycznego charakteru walki o potaniecie produkcji jest metoda zastosowana przez kierownictwo „Pafawagu”. Organizując — zgodnie z wytycznymi IX Plenum i II Zjazdu — uboczną produkcję artykułów powszechnego spożycia i dążąc do uzyskania niskich kosztów tej produkcji, kierownictwo „Pafawagu” zatrudnia przy niej robotników po przepracowaniu przez nich normalnego 8-godzinnego dnia pracy i nie płaci im za godziny nadliczbowe. Natomiast produkcję wykonaną przez robotnika w godzinach nadliczbowych wlicza się do 8-godzinnej normy, która w ten sposób jest oczywiście wysoko „przekraczana”.

Co oznacza taki „system” obniżania kosztów własnych? Oznacza on zaprzepaszczenie humanistycznego sensu naszej walki o niższe koszty produkcji, oznacza niedopuszczalne i karygodne okradanie państwa i robotników. Państwa — bo wykazany w związku z tym w statystykach i sprawozdaniach wzrost wydajności pracy jest oczywiście fikcją a uzyskane z tego tytułu premie i nagrody — kradzieżą. Robotników — bo wbrew obowiązującym u nas zasadom nie wypłacano im należności za godziny nadliczbowe. Nie zmienia tego nawet fakt, że kierownictwo wymusiło na robotnikach oświadczenie na piśmie, że nie będą rościli żadnych pretensji do zapłaty za godziny nadliczbowe. Dla uzyskania przysługujących robotnikowi należności nie musi on wcale rościć żadnych pretensji a żądanie od niego zrzeczenia się tych należności jest niczym innym, jak próbą obejścia naszego ustawodawstwa. A tego czynić nikomu — dyrekcji „Pafawagu” również — nie wolno.

Te praktyki kierownictwa „Pafawagu” nie są tajemnicą ani dla rady zakładowej ani dla nadrzędnych instancji Związku Zawodowego Metalowców. Ale towarzysze — zahipnotyzowani cyframi fikcyjnej obniżki kosztów własnych ubocznej produkcji artykułów powszechnego użytku — nie dostrzegają i nie chcą dostrzec niedopuszczalnych metod, przy pomocy których obniżka ta jest realizowana.

Nie wiadomo też, czy rada zakładowa zastanowiła się nad tym, czy zastosowanie godzin nadliczbowych było potrzebne w takim rozmiarze a nawet czy w ogóle było nieuniknione. W wielu przypadkach należyte zorganizowanie pracy a zwłaszcza harmonijne wykonywanie planów produkcyjnych — w czym rada zakładowa może i powinna wydatnie pomóc — pozwoli na uniknięcie pracy w godzinach nadliczbowych.

Również niedopuszczalną metodę likwidowania nierentowności i deficytu usiłuje stosować Przedsiębiorstwo Transportowe Przemysłu Naftowego, które powstało w

ub. roku ze zjednoczenia komórek transportowych poszczególnych kopalnictw naftowych. Kierownictwo przedsiębiorstwa, nie mogąc i nie umiejąc uporać się z kosztami własnymi, które np. w I kwartale br. wzrosły o 140,7 procent w stosunku do analogicznego okresu ub. roku, postanowiło zlikwidować nierentowność przedsiębiorstwa przez... podniesienie taryfy przewozów. A tymczasem istnieją ogromne rezerwy, których uruchomienie przyczyniłoby się wydatnie do obniżenia kosztów własnych transportu, a tym samym przyczyniłoby się w sposób zasadniczy do rozwiązania sprawy rentowności przedsiębiorstwa.

Te rezerwy to: zlikwidowanie przerostów administracyjnych zarówno w samej dyrekcji, jak i w poszczególnych bazach transportowych,

wzmocnienie kontroli nad wykorzystywaniem taboru i ukrócenia nadużyć, dokonywanych przez nieuczciwych kierowców, dokonujących prywatnych przewozów na koszt przedsiębiorstwa,

a wreszcie trzecim źródłem obniżki kosztów własnych jest walka z pijaństwem szerzącym się wśród części kierowców i powodującym awarie oraz niszczenie taboru samochodowego.

Niestety — rada zakładowa PTPN przechodzi obojętnie obok tych zjawisk, nie widząc zasadniczych właściwych dróg zlikwidowania deficytu przedsiębiorstwa.

IV

Zagadnienie obniżki kosztów własnych, jako warunku wzrostu stopy życiowej mas pracujących, znajduje się stale w centrum uwagi organizacji i instancji partyjnych. Konferencje partyjno-ekonomiczne oraz narady aktywu zakładowego — poświęcone szukaniu dróg i sposobów obniżenia kosztów własnych — stanowią niezwykle cenną formę ujawniania i uruchamiania rezerw tkwiących w naszej produkcji.

Zainteresowanie organizacji partyjnych sprawą kosztów własnych nie oznacza jednak w żadnym wypadku, że sprawa ta może być zdjęta z porządku dziennego pracy organizacji związkowych. Przeciwnie — uchwały i wskazania partii winny stać się wytyczną działania wszystkich instancji i ogniw związkowych. Wykonanie uchwał i wskazań partii w dziedzinie walki o obniżkę kosztów własnych wymaga — podobnie jak we wszystkich innych dziedzinach — pełnej mobilizacji szerokich mas pracujących przez instancje i organizacje związkowe. Zadanie rady zakładowej polega więc przede wszystkim na tym, aby walka o obniżenie kosztów własnych produkcji stała się walką każdej grupy związkowej, której trzeba zapewnić pełną pomoc w realizowaniu przez nią podjętych zobowiązań zwiększenia wydajności, jakości oraz oszczędności.

Zdarza się jednak — niestety zbyt często — że niektórzy aktywiści i działacze związkowi nie rozumieją, iż bez aktywnego udziału załogi, bez mobilizowania jej do wykonania stojących przed nią zadań, mowy być nie może o osiągnięciu jakichkolwiek zadowalających wyników. Uspokojeni tym, że sprawą kosztów własnych zajmuje się kierownictwo zakładu i organizacja partyjna, uważają oni, że nie muszą się już tym interesować.

Tak np. towarzysza Maria Sułkowska — przewodnicząca rady zakładowej Krakowskich Zakładów Przemysłu Gumowego zapytana jak kształtują się koszty wła-

sne produkcji w zakładzie i jak rozwija się walka o ich obniżenie, rozłożyła bezradnie ręce. Nie wiedziała.

— Najlepiej poinformuje was kierownik planowania i główny księgowy — doradziła.

— A jak wygląda sytuacja w zakładzie?

Na rok 1954 zakład zaplanował obniżyć koszt własny produkcji o 9 procent. W przeliczeniu na pieniądze oznacza to, że zakład powinien w ciągu roku zaoszczędzić 4 miliony 121 tysięcy złotych.

W pierwszym kwartale br. zakład osiągnął 14,6 procent obniżki kosztów własnych, a łącznie za pierwsze 5 miesięcy — 18,9 procent, co w pieniądzach dało 3 miliony 019 tysięcy zł.

Na pozór — poważne osiągnięcie. I tak by niewątpliwie było, gdyby nie kilka „ale“.

A więc po pierwsze — plan obniżki kosztów własnych o 9 procent w ciągu bieżącego roku zakład opracował i wysłał do centralnego zarządu dopiero w pierwszych dniach czerwca br., to znaczy wtedy, gdy w rzeczywistości osiągnął już dwukrotnie większą obniżkę kosztów własnych. Innymi słowy — plan jest asekuracyjny, z takim luzem, który z góry zakłada wielokrotne przekroczenie go. Taki plan — to fikcja a nie plan.

Po drugie — rada zakładowa i dyrekcja nie dokłada troski o mobilizację całej załogi w walce o oszczędność. Dzięki czemu obniżono koszty w zakładzie? Zgodnie z zarządzeniem ministerstwa produkcja Krakowskich Zakładów Przemysłu Gumowego ma wzrosnąć w tym roku o około 50 procent w stosunku do roku ubiegłego. Wzrost ten osiągnięty jest w ten sposób, że w niektórych działach uruchomione zostały trzy zmiany zamiast dotychczasowej jednej zmiany. W ten sposób automatycznie obniża się koszt amortyzacji maszyn oraz koszt administracji zakładu zawarty w jednostce produkcyjnej. Dotychczas koszty te obciążały bowiem produkcję jednej zmiany. Teraz tę samą sumę dzieli się na produkcję trzech zmian. Dalej — poważna obniżka kosztów, bo wynosząca około 5 procent, uzyskana została przez wprowadzenie nowej technologii produkcji piłek do gry dla dzieci. Produkowana według starej technologii piłka miała bardzo grube ścianki, przez co zużywała dużo materiału, a była przy tym niskiej jakości, gdyż była zbyt ciężka dla dziecka. Opracowana przez głównego technologa zakładu — towarzysza Tadeusza Chmielewskiego nowa technologia daje dużą korzyść. Produkowana obecnie piłka o o wiele cieńszych ściankach daje bardzo dużą, bo dochodzącą do 25 procent, oszczędność materiałów. Jest ona o wiele lżejsza, co wydatnie podnosi jej jakość.

Kierownictwo zakładu, osiągnąwszy w ten sposób obniżenie kosztów własnych i osiągnąwszy — dzięki fikcyjnemu planowaniu — już obecnie dwukrotne — przekroczenie planu obniżki kosztów własnych „spoczywa na laurach“, nie stara się wcale odwołać do robotników, aby każdy z nich na swoim stanowisku dążył do obniżenia kosztu wykonywanej przez siebie operacji. Toteż nie zadało ono sobie trudu obliczenia kosztu poszczególnej operacji i zaznajomienia z nim robotników. W rezultacie robotnik nie wie jakie są i jakie być powinny koszty własne wytwarzanych przez niego produktów czy półfabrykatów.

Brak zainteresowania organizacji związkowej sprawą kosztów prowadzi do takiej sytuacji, że zdarzające się

wypadki karygodnego marnotrawstwa nie stają się tematem zebrania grupy związkowej. Tak było m. in. w oddziale technicznym, gdzie wytłaczarz — towarzysz Stanisław Kłosowski na skutek nie przestrzegania instrukcji technologicznej i zastosowania niewłaściwych składników zepsuł poważną ilość cennej produkcji. Kierownik oddziału — towarzysz Leon Nazim wystąpił do administracji z wnioskiem o potrącenie towarzyszowi Kłosowskiemu z premii kary za zmarnowaną produkcję, ale ani grupa związkowa ani rada zakładowa sprawą marnotrawstwa nie zainteresowały się. A przecież chodzi nie tylko o ukaranie pracownika winnego wyrządzenia zakładowi szkody, ale o wychowanie załogi w duchu nieprzejednania i bezkompromisowości wobec brakoróbstwa. Sprawa towarzysza Kłosowskiego winna była stanąć na porządku dziennym zebrania grupy związkowej, winna była stać się tematem „błyskawicy“, artykułu w gazecie ściennej czy audycji w radiowęzle zakładowym. Tymczasem „błyskawice“ (które pojawiają się w zakładzie nader rzadko), gazetki ścienne oraz cała propaganda pogładowa w zakładzie — podobnie jak rada zakładowa — stronią od zagadnienia walki o obniżkę kosztów własnych.

W tej sytuacji nie należy się więc dziwić, że z jakością produkcji KZPG jest zgoła nie najlepiej. Przy produkcji niektórych asortymentów ilość braków jest wprost straszająca. Tak np. przy produkcji pilek ilość braków dochodzi do 20 procent. Kierownictwo zakładu upojone tym, że w ogólnym bilansie koszty własne kształtują się poniżej „zaplanowanego“ poziomu, nie przejawia dostatecznej energii w walce z brakoróbstwem.

V

Towarzyszka Sulkowska zapytana czy Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Chemików w Krakowie nie zwrócił dotąd radzie zakładowej uwagi na sprawę kosztów własnych, odpowiedziała:

— Czasem na jakiejś naradzie czy odprawie w zarządzie okręgowym między innymi napomyka się o kosztach własnych. Ale — żeby dostać jakąś konkretną wskazówkę, jakąś realną pomoc, polegającą na wskazaniu jak mamy organizować walkę o obniżkę kosztów własnych — tego dotąd nie było.

Opinię tę potwierdza samokrytycznie przewodniczący zarządu okręgu — towarzysz Kopta. Co prawda przy pomocy kilku protokołów z posiedzeń prezydium, różnych narad i odpraw stara się on dowieść, że zarząd okręgowy choć trochę interesował się sprawą walki o obniżkę kosztów własnych w zakładach resortu chemicznego okręgu krakowskiego, ale wskazane przez niego dokumenty stanowią tylko wymowne świadectwo formalizmu, jaki zarząd okręgu przejawiał w swej pracy.

Oto np. w grudniu ub. r. odbyła się w zarządzie okręgowym narada aktywu związkowego i gospodarczego z zakładów całego województwa, poświęcona omówieniu zadań, wynikających z uchwał IX Plenum Komitetu Centralnego Partii i XII Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych. Na naradzie tej padło wiele zarzutów pod adresem zarządu okręgowego za brak zainteresowania rozwojem współzawodnictwa w zakładach oraz za brak pomocy dla rad zakładowych. Towarzysz Adam Baran z Zakładów Chemicznych w Oświęcimiu oświadczył:

„Zainteresowanie ruchem współzawodnictwa zazwyczaj kończy się na rejestracji wyników, a my prosimy instancje związkowe o konkretną pomoc“. Inni towarzysze, zabierając głos w dyskusji, wskazali na niepokojące zjawisko wymykania się z pola widzenia aktywu związkowego sprawy wynalazczości pracowniczej. Głosów krytykujących braki w dotychczasowej pracy ogniw związkowych oraz zarządu okręgowego było zresztą w dyskusji sporo. Lecz zarząd okręgowy nie potrafił wyciągnąć z tej krytyki odpowiednich wniosków dla swej pracy. Jedyne co zarząd okręgowy zrobił — to przygotowanie projektu uchwały przyjętej przez naradę. W siedmiu punktach uchwała ta stwierdza konieczność poprawienia stylu pracy w różnych dziedzinach działalności związkowej. Największym brakiem jest, że zarząd okręgowy nigdy nie przeprowadził kontroli realizacji uchwały, która zresztą nie wskazała wyraźnie dróg prowadzących do poprawy metod pracy. Wiadomo przecież, że samym przyjmowaniem uchwał niczego zmienić ani poprawić nie można.

Zarząd okręgowy wrócił jeszcze raz do sprawy kosztów własnych wysłuchując w lutym br. na posiedzeniu prezydium sprawozdania rad zakładowych Zakładów Chemicznych w Tarnowie i Oświęcimiu o rozwoju współzawodnictwa i kształtowaniu się kosztów własnych. Ale i tym razem skończyło się na wysłuchaniu sprawozdania i zadaniu kilku pytań. Żadnych wniosków, żadnych wskazówek. Ani w sprawozdaniach (a zwłaszcza z Tarnowa) ani w dyskusji nie było zresztą próby analizowania kosztów własnych. Ograniczono się wyłącznie do gołych twierdzeń i suchych cyfr.

Na tym w zasadzie skończyło się „zainteresowanie“ Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Chemików w Krakowie sprawą pracy rad zakładowych nad mobilizowaniem załóg do walki o obniżenie kosztów własnych produkcji.

*

Wygospodarowanie w ciągu dwóch lat 20 miliardów złotych drogą obniżki kosztów własnych przedsiębiorstw socjalistycznych nie jest zadaniem ani prostym ani łatwym. A takie właśnie zadanie postawił przed naszym przemysłem, budownictwem i handlem II Zjazd partii. Wielkość tego zadania łatwiej sobie można uzmysłowić, jeśli się powie, że wygospodarowana suma 20 miliardów złotych równa się 2/3 rocznych nakładów inwestycyjnych naszego państwa.

Porównania te ułatwiają zrozumienie, jak wielkie znaczenie ma wykonanie planu obniżki kosztów własnych dla dalszego wzrostu stopy życiowej ludzi pracy.

Mówiąc o zadaniach, jakie stoją przed nami w walce o obniżenie kosztów produkcji i wygospodarowanie tą drogą poważnych środków, towarzysz Bierut w swym referacie na II Zjeździe partii stwierdził:

„Wszystko to wymaga poważnej pracy i olbrzymiego wysiłku. Ale chodzi przecież o wielką sprawę, o podniesienie stopy życiowej mas pracujących, co jest głównym celem wszystkich naszych poczynań i dążeń“.

Mając stale przed oczami tę wielką sprawę, aktywiści i działacze związkowi winni ze wszech sił dążyć do pełnego osiągnięcia zaplanowanej obniżki kosztów własnych. Dla osiągnięcia tego celu nie wolno szczędzić trudu.

O jakość i oszczędność w produkcji hutniczej

ZACZNIJMY ten artykuł od głosu fachowca — kierownika wielkich pieców huty „Pokój“, tow. inż. Polaka.

— Tak się już utarło wśród hutników, że zwracają większą uwagę na ilość niż na jakość. Owszem mówimy ciągle o tym, żeby surowka czy stal były zgodne z recepturami i walczymy o zmniejszenie ilości nietrafionych wytopów, lecz ciągle jeszcze ilość przesłania nam jakość. A czy tak dalej można? Nie można drodzy towarzysze, nie można... Tym bardziej, że stać nas na to, by dać krajowi dobrą surowkę i stal. Trzeba zacząć nareszcie mówić w hutach głośniej o jakości. Musimy dawać najlepszą w naszych możliwościach produkcję. A możliwości ku temu są niemałe.

„Ursus“ musi otrzymać dokładnie taką stal, jakiej potrzeba na traktory, stocznie — taką, jakiej potrzeba na okręty, „Mostostal“ — taką, z jakiej buduje się mosty, a także fabryki żyletek powinny otrzymywać taki gatunek stali, z której można zrobić dobre ostrza do golenia.

— Tyle inż. Polak. A teraz posłuchajmy jeszcze towarzysza Szymaniaka, który obecnie przechodzi praktykę brygadzysty wsadowego w hucie im. Bieruta w Częstochowie.

— Prawie osiem lat pracowałem w hucie „Bobrek“ na wagon-wadze służącej do odważania materiału wsadowego. Zgłosiłem się jako ochotnik do pracy w hucie im. Lenina i znalazłem się na przeszkoleniu w Częstochowie.

Mówiąc szczerze, uczę się tutaj raczej tego, jak nie należy przygotowywać wsadu. Inaczej było w Bobrku. Specjalną uwagę poświęcano tam materiałowi wsadowemu. Był czysty i wiele razy kontrolowany. Do pieca musiało wejść ani mniej ani więcej materiału tylko według przepisów.

Tymczasem tutaj... Spójrzcie tylko na składowisko tworzyw. Wszystko pomieszanę. Ruda krzyworska z chińską lub krajową, koks z manganem, rudą lub piaskiem. I jak w takich warunkach zestawić należytą ilość materiału wsadowego. Zamiast przepisowej ilości koksu idzie koks z gliną lub piaskiem. No i potem oczywiście okazuje się, że wytop jest nietrafiony. To przecież prosta zasada i znana we wszystkich hutach, że materiał wsadowy musi być czysty i dokładnie zważony, a jednak nie wszyscy się do tego stosują.

Po tych dwóch głosach praktyków, które były niejako wprowadzeniem w samo sedno zagadnienia, przystąpimy do poznania szerszego zarysu sprawy, której na imię jakość i koszty własne produkcji hutniczej.

Przed wejściem do hali lejniczej wielkich pieców w Częstochowie umieszczona jest tablica wyników współzawodnictwa między wydziałami wielkich pieców kilku hut tej samej grupy. Spójrzmy na nią. Przeczytamy, że pod koniec maja br. huta „Bobrek“ wykonała 107,4% miesięcznego planu produkcji a 107,5% planu jakości, huta „Pokój“ — 106% i 101,5% planu jakości. Na końcu listy zaś znajdziemy cyfry dotyczące huty im. Bieruta: 88,2% planu miesięcznego i 81,5% planu jakości.

Z tego prostego zestawienia wynika, że największe obecnie piece w kraju w nowoczesnej, niedawno zbudowanej hucie osiągają bardzo niskie wyniki pracy. Przyczyn tego stanu rzeczy znaleźć można od razu bardzo wiele. A więc zła gospodarka materiałem węglowym, paliwem, awarie, trudności transportu, nieprzestrzeganie receptury przy wytopach, brak pracy wychowawczej wśród młodej niedoświadczonej załogi i brak pracy polityczno-wychowawczej z kadrą inżyniersko-techniczną oraz ze średnim dozorem.

Ogólnie biorąc, trudności i błędy znalezione w częstochowskiej hucie spotyka się również w wielu innych hutach. Postaramy się rozpatrzeć je bardziej szczegółowo.

Oficerowie produkcji na czele

Gdy mówimy o wielkich stratach płynących z niskiej jakości produkcji, niepotrzebnym wysiłku ludzkim, trzeba się zastanowić, kto przede wszystkim ponosi za ten stan rzeczy odpowiedzialność. Stwierdzić należy, że decydującą rolę w walce o jakość posiada poziom pracy i poczucie odpowiedzialności personelu techniczno-inżynierskiego oraz średniego dozoru hutniczego. Można nawet zaryzykować twierdzenie, że tam, gdzie do ogólnozakładowej walki potrafią włączyć inżynierów, kierowników i cały średni dozór wraz z wytapiaczami i garowymi, tam rezultaty są dobre, jakość produkcji wzrasta a koszty własne stopniowo maleją.

Posłuchajmy w tej sprawie głosu naczelnego dyrektora huty „Zawiercie“, który tak mówił o sposobach walki z brakami.

— Od lat staramy się podnieść jakość naszej produkcji, lecz dopiero wtedy, gdy do walki o jakość w pełni włączył się personel inżyniersko-techniczny — uzyskaliśmy oczekiwane rezultaty. A przyznać trzeba, że nie łatwo było przekonać niektórych inżynierów, zwalczyć ich konserwatyzm i stare zacofane metody pracy niektórych wytapiaczy i mistrzów. Do stworzenia szerokiego frontu walki o jakość przyczyniła się poważnie nasza organizacja związkowa poprzez pracę uświadamiającą, rozmowy indywidualne i przekonywanie nie tylko robotników ale i mistrzów i inżynierów o znaczeniu tej walki.

Ilość wybraków w stalowni huty „Zawiercie“ zmniejsza się systematycznie, podobnie zmniejsza się ilość niezgodnych z recepturą spustów na wielkim piecu. Coraz lepiej pracują walcownie, dając produkcję wysokiej jakości przy należytym wykorzystaniu maszyn. Koszt wytwarzania tony surowki martenowskiej w hucie „Zawiercie“ był o 11,9% niższy w roku ubiegłym niż w r. 1952 i o 8,2% niższy niż to zakładał plan roku 1953.

Wyniki te są bardzo pouczające. Dzięki czemu załoga huty potrafiła osiągnąć taki rezultat?

Podniesienie jakości produkcji, zmniejszenie zużycia koksu a wzrost wydajności pracy obsługi pozwolił dość znacznie obniżyć koszty wydziałowe i nakłady na robociznę.

Inna jest niestety sytuacja w hucie im. Bieruta, gdzie występuje duża ilość nietrafionych wytopów i gdzie dopuszczono do przemieszania tworzyw na składowisku, Jak zmniejszyć w częstochowskiej hucie zużycie koksu, gdy przemieszany jest on z gliną lub piaskiem, jak można myśleć o normalnej pracy, gdy wielkie piece nie są regularnie i niecałkowicie wypróżniane, jak mówią hutnicy „przedmuchane”? Odpowiedzialnymi za niską jakość wytopów są przede wszystkim inżynierowie, mistrzowie i kierownicy zmianowi, którzy kierują i kontrolują pracę garowych i ich brygad.

Z powyższych przykładów wyraźnie widać podstawową, ogromną rolę personelu inżyniersko-technicznego w walce o jakość i obniżkę kosztów własnych.

Jeden człowiek i tysiąc spraw

Zastanawiając się nad przyczynami wysokich kosztów produkcji hutniczej oraz częstych faktów złej organizacji pracy i marnotrawstwa, dochodzimy do wniosku, że poważną winę za istniejący stan rzeczy ponoszą organizacje związkowe. Przypatrzmy się znów na przykładzie huty im. Bieruta, gdzie leżą przyczyny słabości organizacji związkowej, słabości, która i tym razem jest typowa dla wielu hut.

Rada zakładowa takiego wielkiego obiektu, jakim jest huta im. Bieruta, znajduje się w obiekcie oddalonym o kilka kilometrów od rejonu wielkich pieców. I kto właściwie kieruje pracą związkową wśród hutników rejonu wielkich pieców? Zadaniem kierowania pracą sześciu rad oddziałowych, czterdziestu kilku grup związkowych i komisji strukturalnych sprostac ma jeden człowiek, delegowany do rejonów wielkich pieców — członek prezydium rady zakładowej. Tow. Liszaj jest na dobitkę przewodniczącym zakładowej komisji bytowo-mieszkaniowej. Nic też dziwnego, że o godzinie 10 rano, kiedy odwiedziliśmy tow. Liszaję w jego pokoiku, znajdował się on już u kresu wytrzymałości nerwowej i fizycznej, po załatwieniu tego ranka kilkudziesięciu drobnych spraw organizacyjnych, po rozmowach o sprawach mieszkaniowych itp. Jasne jest, że w takiej sytuacji trudno od tego człowieka wymagać koordynowania i kierowania pracą rad oddziałowych, których nieetatowi przewodniczący zatrudnieni w produkcji mogą zajmować się pracą związkową tylko doraźnie. W konsekwencji rady oddziałowe i mężowie zaufania nie zajmują się sprawami produkcji w sposób należyty.

W tym stanie rzeczy rada zakładowa i rady oddziałowe nie mają wpływu na jakość produkcji i nie zapobiegają wypadkom marnotrawstwa graniczącego z sabotażem. A zdarzają się tego rodzaju przypadki jak pozostawienie przez zmianę mistrza Gawrona wielkiego pieca bez opieki w czasie spustu surówki oraz niszczenie poważnych ilości surówki żelaza.

Wypadki takie przynoszące ogromne straty naszej gospodarce mogły mieć miejsce tylko w atmosferze, gdy hutnicy pozostawieni bez opieki nie zdają sobie sprawy ze znaczenia walki o jakość, o oszczędne gospodarowanie surowcami i urządzeniami. Bo kto też ma wyjaśniać niedawno przybyłym ze wsi do wielkiego przemysłu robotnikom częstochowskich wielkich pieców, że wskutek złej pracy obsługi pieców tysiące ton surówki żelaza idzie na marne?

W walce o świadomość robotników, o wyrobienie w nich socjalistycznego stosunku do pracy, szacunku wobec ogólnonarodowej własności, gospodarskiego spojrzenia na sprawy zakładu, bezsporne jest znaczenie grup związkowych, tych podstawowych ogniw. Niestety śmiało można stwierdzić, że prawda ta nie jest w sposób właściwy doceniana przez kierownicze instancje związkowe hutników. W większości naszych hut towarzysze z rad zakładowych i oddziałowych gniewnie odpowiedzą na te zarzuty: „Spróbujcie sami przeprowadzić zebranie z ludźmi, którzy w 15 minut po skończeniu pracy mają pociąg lub autobus do domu. Nie sztuka jest radzić, ale spróbujcie sami, a potem pogadamy”...

Jest w tym wiele słuszności. Rzeczywiście poważna część hutników mieszka na wsi. Są to ludzie, którzy od niedawna powiększyli naszą klasę robotniczą i w porównaniu z innymi nie osiągnęli jeszcze dostatecznej świadomości politycznej. Z jednej więc strony istnieje ogromna potrzeba systematycznej, wnikliwej pracy polityczno-wychowawczej, z drugiej zaś strony — poważna trudność natury organizacyjnej zawarta w pytaniu „kiedy to zrobić?”.

Nie łatwo tak od razu na to pytanie odpowiedzieć i brak jakiejś recepty, którą można by we wszystkich przypadkach zastosować. W pracy z robotnikami mieszkającymi na wsi trzeba stosować giętką, operatywną metodę pracy w zależności od warunków. Przede wszystkim należy zwracać uwagę na pracę w grupach związkowych oraz rozmowy indywidualne mężów zaufania i aktywistów prowadzone w czasie pracy, w krótkich jej przerwach.

W tej sytuacji szczególnego znaczenia nabiera praca grup związkowych. Sprawę odpowiedzialności za wychowanie członków związku, sprawę właściwego stosunku do pracy, wzmoczenia walki o jakość produkcji i koszty własne trzeba mocno stawiać przed grupami związkowymi, trzeba ożywić ich działalność, podnieść znaczenie mężów zaufania. Tylko w ten sposób wciągnie się całe załogi hutnicze do gospodarowania zakładem i zachęci do brania żywego udziału w życiu zakładu pracy.

Tę formę pracy doceniono już w hucie „Bobrek”, gdzie z członkami grup związkowych omawia się sposoby walki o obniżkę kosztów produkcji, gdzie zespołowo ocenia się wyniki wytopów i jakość wyprodukowanej surówki i stali. W hucie tej zrozumiano również doniosłe znaczenie objęcia działalnością związkową inżynierów, techników i członków średniego dozoru technicznego.

„Mimo wykonania planu tonażowego, plan asortymentowy na miesiąc kwiecień nie został wykonany w następujących asortymentach...” a następnie ciągnie się długa lista asortymentów i cyfry dalekie od stu procent — tak zaczyna się sprawozdanie Centrostali, instytucji handlowej dostarczającej produkcję hutniczą zakładom innych gałęzi przemysłu.

W całym I kwartale bieżącego roku ani CZPH ani CZPSS nie wykonały planów asortymentowych. Taka np. huta „Baildon” — choć wykonuje i przekracza plany tonażu — z zamówień wywiązuje się jedynie w 60—70%. Podobnie do najgorszych dostawców zalicza się huta „Pokój”.

Lepiej zrozumiemy znaczenie tych cyfr, gdy zastanowimy się, jak niewykonywanie planowanych asorty-

tów odbija się na produkcji różnych gałęzi przemysłu, jak szkodzi to całoci gospodarki państwowej. Np. fabryka samochodów osobowych na Żeraniu otrzymała w kwietniu z huty „Baildon“ tylko połowę zamówionych wyrobów, z huty „Andrzej“ natomiast tylko 1/43, tak jest — tylko jedną czterdziestą trzecią ilości dostaw zamówionych na ten okres. Cóż dziwnego wobec takiego stanu rzeczy, że fabryki maszyn rolniczych borykają się z ogromnymi trudnościami, że pod koniec miesiąca — po nocach, w godzinach nadliczbowych — walczą o cyfry planu. Otrzymały one bowiem jedynie 75% zamówionych prętów, walcowanych ze stali szlachetnej. Fabryki maszyn górniczych otrzymały w kwietniu tylko połowę zaplanowanych dostaw.

Najprogu przełomu

Rezultaty jakościowe produkcji hutniczej osiągnięte w pierwszych pięciu miesiącach bieżącego roku wskazują na konieczność zmiany dotychczasowego sposobu pracy przez większość naszych hut, stalowni i zakładów walcowniczych. Kraj nasz potrzebuje stali i wyrobów walcowanych, w zaplanowanych asortymentach, fabryki nie mogą czekać na ostatnie dni miesiąca z właściwą produkcją i uzależniać się od traionych czy nietraionych wytopów.

W ogólnej walce o jakość i koszty produkcji hutniczej wziąć powinny udział wszystkie załogi hutnicze. A Ministerstwo Hutnictwa i Zarząd Główny Zw. Zaw. Hutników powinny zwrócić szczególną uwagę i udzielić po-

mocy przede wszystkim tym hutom, które najmocniej obciążają konto strat.

Obok personelu inżyniersko-technicznego poważna rola w walce o koszty własne, jakość i plany asortymentowe hut przypada organizacjom związkowym, od których zależy w dużym stopniu doprowadzenie do świadomości hutników doniosłego znaczenia, jakie dla całej gospodarki ma obniżenie kosztów własnych i podnoszenie poziomu produkcji. Konieczna jest ścisła współpraca aktywu związkowego z kierownictwem i dozorem hut mająca na celu wychowanie ogółu hutników w duchu przestrzegania instrukcji technologicznej, należytej gospodarki surowcami i urządzeniami, zwiększenia dyscypliny i odpowiedzialności za powierzony odcinek pracy.

Najbardziej świadomi, najlepsi hutnicy od dawna rozumieją, że od poziomu ich pracy zależy w dużej mierze wykonanie planów innych gałęzi przemysłu i tempo akumulacji. Dlatego też przodujący stalownicy i walcownicy huty „Stalin“ w toku wykonywania zobowiązań majowych doszli do wniosku, że wiele jeszcze pozostaje do zrobienia dla osiągnięcia poprawy jakości produkcji i wykonywania planów asortymentowych. Wezwali oni hutników całego kraju do wielkiej akcji o lepszą jakość, pełny asortyment produkcji hutniczej, o przedterminowe wykonanie planu półrocznego.

Na żelazo, stal i wyroby walcowane czekają fabryki. Od pracy hutników zależy produkcja wielu zakładów, zależy w dużej mierze wykonanie naszych zadań gospodarczych. Hutnicy zdają sobie sprawę ze swej roli w ogólnonarodowej gospodarce i jak zwykle postarają się nie zawieść zaufania

STANISŁAW LEFELT
przewodniczący rady zakładowej
PZPL w Żyrardowie

Z doświadczeń rady zakładowej

NIE czytałem jeszcze w gazecie o tym, aby jakiś zarząd główny czy WRZZ zwołał naradę przewodniczących rad zakładowych dla wymiany doświadczeń. Może gdzieś miało to miejsce, w każdym razie — pełniąc już trzy lata funkcję przewodniczącego — nie miałem sposobności brania udziału w takim spotkaniu. A jest to rzeczą bardzo ważną, abyśmy mogli korzystać z doświadczeń innych, co niewątpliwie pomogłoby niejednej radzie zakładowej do zrozumienia i przezwyciężenia jej błędów, a tym samym do usprawnienia pracy.

Chciałbym więc tym artykułem zapoczątkować wymianę doświadczeń związkowego aktywu zakładowego na łamach „Przeglądu Związkowego“. Jestem przekonany, że szeroki udział aktywu w tej dyskusji przyczyni się do dalszego rozwoju pracy związkowej.

Wnioski z błędów

Dawniej — jeszcze niecałe dwa lata temu — praca naszej rady stale się rwała. Opracowywaliśmy plany pracy; ale tylko dlatego że takie było zalecenie zarządu okręgu. Już w pierwszym dniu nie wykonaliśmy naszych

własnych postanowień. Była taka sytuacja, że agitowaliśmy robotników do rytmicznego wykonywania planów produkcyjnych, ale własnego planu nie wykonywaliśmy.

Powód jest wszystkim znany. W radzie zakładowej aktywni byli tylko ci, którzy byli zwolnieni od pracy zawodowej. Nie więc dziwnego, że zamiast kierować pracą związkową, byliśmy popychani przez różne sprawy bieżące, a zależnie od akcji, jakie były nam zalecane, kształtował się kierunek naszej pracy.

Toteż na każdym zebraniu byliśmy krytykowani. Krytycznie oceniał naszą pracę zarząd główny i nienajlepiej pisała o nas prasa. Zajął się naszą działalnością egzekutywa organizacji partyjnej. Po gruntownym przeanalizowaniu naszych metod pracy doszliśmy do wspólnego wniosku: trzeba rozejrzeć się w zakładzie za nowym aktywem, który pracowałby i odpowiadał nie wywiązywał się ze swoich zadań. Niewiele potrafiliśmy wówczas o tym aktywie i o jego pracy powiedzieć. Załatani i zajęci załatwianiem różnych spraw zgłoszonych często bezpośrednio do rady zakładowej, nie mieliśmy czasu docierać do ludzi, rozmawiać z nimi, przyciągać ich do pracy i stawiać przed nimi zadania. Każda dziedzi-

której tknęliśmy się, wskazywała duże słabości. Współzawodnictwo miało charakter formalny, funduszu zakładowego nie było, działalność kulturalna stała się rwła. Bardzo dużo członków załogi znajdowało się poza szeregi związkowymi. Duże były zaległości w opłacaniu składek.

Znajdowaliśmy się w okresie zbliżających się wyborów do zakładowej organizacji związkowej. Niektórzy towarzysze z rady zakładowej wzdychali: niech już przyjdą te wybory, abyśmy się mogli uwolnić od naszych obowiazków. Z tym oportunistycznym nastawieniem rozpoczęliśmy walkę. Postanowiliśmy wykorzystać okres wyborów dla usprawnienia pracy organizacji związkowej.

Chociaż nie wyznaczono jeszcze terminu wyborów, rada zakładowa rozpoczęła swoją pracę od bliższego poznawania aktywu zwłaszcza grupowego i przodujących robotników. Skrętnie notowaliśmy nazwiska tych towarzyszy, którzy wyróżniali się w swoich wystąpieniach na zebraniach oraz w swoim codziennym stosunku do pracy i do współtowarzyszy. Rozmawialiśmy z nimi, zaznajamialiśmy się z ich pracą.

Po wyborach nowa, świeża krew napłynęła do naszego organizmu związkowego i skutki nie dały na siebie długo czekać. Okazało się, że nowowybrany aktyw zdobył w pracy grupowej poważne doświadczenie organizacyjne i rozpoczął swoją działalność od reorganizacji grup, od udzielenia pomocy mężom zaufania i od uaktywnienia komisji. W grupach związkowych mężowie zaufania przeprowadzali regularnie zebrania. Podejmowanie zobowiązań, kontrola ich wykonania i ocena odbywała się w grupach. Mężowie zaufania prowadzili seszty, do których zapisywali wszystkie postanowienia grupy. Członkowie przestali chodzić ze swoimi sprawami do rady zakładowej, bo wszystko obecnie załatwiał mąż zaufania.

Zrozumieliśmy, że o pracy rady zakładowej decyduje właściwy dobór ludzi. Dlatego przed wyborami popularyzowaliśmy przodujących aktywistów i robotników, rozmawialiśmy o nich z towarzyszami i w przeważającej części robotnicy sami wysuwali ich kandydatury. Obecnie przez cały rok opiekujemy się ludźmi, którzy się wyróżniają, rozmawiamy z nimi, stawiamy im zadania, kontrolujemy ich działalność, popieramy ich inicjatywę i w ten sposób pracujemy systematycznie nad wzrostem naszej kadry aktywistów.

Dużą rolę w podniesieniu poziomu pracy naszego aktywu spełnia szkolenie. Dawniej trudno było z frekwencją, mało interesowaliśmy się wykładowcami i poziomem nauczania. Obecnie szkolenie jest przez nas bardzo poważnie przygotowane. Aktyw chętnie przychodzi na szkolenie, mimo że w zakładzie jest duży procent ludzi zamieszkowych. Wykładowcy przygotowują się do wykładów, zaznajamiając się przedtem z naszymi lokalnymi warunkami, dzięki czemu aktyw wie, że szkolenie przyniesie mu potrzebną w jego pracy wiedzę.

Ponadto zwracamy uwagę aktywowi, że po szkoleniu powinien się dalej sam uczyć a przede wszystkim czytać codziennie prasę związkową. Prasa związkowa staje się coraz bardziej pomocnikiem w naszej pracy. I tak np. w okresie, kiedy „Głos Pracy” zamieszczał wypowiedzi mężów zaufania w związku z pracą grupy związkowej radzieckiego męża zaufania — Tamary Timoszynej, poważnie podniósł się poziom naszych grup związkowych.

Po ostatnim szkoleniu przeprowadziliśmy wnikliwą analizę i ustaliliśmy jego niedociągnięcia. Odczuwaliśmy brak broszur, brak nam było pomocy nukowych, jak

mapy, wykresy i systematycznie zebranych przykładów z własnych doświadczeń. Złe też było z przygotowaniem odpowiednich i wygodnych pomieszczeń dla szkolenia. Również, jeśli idzie o wykładowców, dobieraliśmy ich dopiero w ostatniej chwili. Jesteśmy zdania, że natychmiast po zakończeniu jednego szkolenia, trzeba omówić wyniki z wykładowcami i ustalić z nimi, czy będą prowadzić szkolenie w przyszłym roku, aby mogli odpowiednio się przygotować.

Oparcie pracy związkowej na kolektywie

Liczebny wzrost aktywu i podniesienie jego poziomu organizacyjnego pozwoliło nam na zerwanie z dotychczasowym stylem pracy. Prezydium rady przestało robić wszystko i za wszystkich; przestało układać plany, gdzie w rubryce, w której określono osobę odpowiedzialną za wykonanie pisało się zawsze: przewodniczący, sekretarz lub wiceprzewodniczący.

Stworzyliśmy obecnie warunki dla kolektywnej pracy. Każde ważniejsze zagadnienie jest omawiane na posiedzeniu rady zakładowej, każdy członek rady jest odpowiedzialny za pewną dziedzinę działalności związkowej i kieruje pracą odpowiedniej komisji. Ponadto każdy członek prezydium rady zakładowej odpowiedzialny jest za pracę jednej rady oddziałowej. W ten sposób pracują obecnie rady oddziałowe, z tym, że każdy członek takiej rady jest odpowiedzialny za przydzielone mu grupy związkowe.

Zadaniem tego artykułu nie jest przeprowadzenie analizy i oceny, jak pracują poszczególne rady oddziałowe, komisje, grupy czy aktywiści. Zrozumiałe, że w pracy wielu tych ogniw i ludzi występują jeszcze czasem dość poważne niedociągnięcia. Na naszych posiedzeniach i zebraniach nie szczędzimy krytyki, ale faktem jest, że dziś każdy robotnik w naszym zakładzie wie, że związkowa organizacja działa. Widzi się ją jako organizatora współzawodnictwa pracy, jako reprezentanta codziennych potrzeb załogi i gospodarza funduszków przeznaczonych na cele socjalne, kulturalne i ochronę pracy.

Istnieją pewne mierniki działalności związkowej w każdym zakładzie, świadczące o aktywności organizacji związkowej. Miernikiem takim jest osiągnięcie funduszu zakładowego, udział robotników we współzawodnictwie oraz wykonanie zobowiązań. Miernikiem takim jest załatwienie wniosków robotników, rozwój życia kulturalnego i aktywny udział robotników w zespole amatorskich, wzrost świadomości załogi i jej stosunek do własności społecznej i do wykonywanej pracy.

Mamy w naszym zakładzie poważne osiągnięcia produkcyjne. Walka toczy się u nas obecnie o wykonanie planu we wszystkich asortymentach, o stałe obniżanie kosztów własnych, o dalszą poprawę jakości. W tej walce widoczny jest wkład organizacji związkowej, albowiem współzawodnictwo jest żywą sprawą wszystkich grup. Np. w I tkalni grupy związkowe celem uniknięcia braków zobowiązały się kontrolować produkcję na krośnię, a nie jak dotychczas dopiero w magazynie. Grupa związkowa w przygotowaniu zobowiązała się obniżyć jeszcze o 113 kg ilość odpadów. Tkaczka tów. Ludwika Lisiecka i inne przeszły na pracę wielowarsztatową. Każda inicjatywa robotników jest natychmiast dyskutowana i odpowiednio pokierowana.

Bez kolektywnej pracy nie moglibyśmy osiągnąć tej wzrastającej z miesiąca na miesiąc aktywności grup

związkowych, tego coraz większego udziału robotników w walce oplan i w życiu związkowym.

Kolektywna praca nie rodzi się z dnia na dzień. Wymaga ona dużego wysiłku i hartu od kierującego aktywu. Ustaliliśmy, że wszelkie zagadnienia omawiamy zawsze wspólnie na posiedzeniach prezydium, czy plenum rady zakładowej.

Aktywność komisji i grup związkowych

Odwyczailiśmy się od czekania we wszystkim na pomoc zarządu okręgu. Zdajemy sobie sprawę, że możliwości zarządu okręgu są też ograniczone i na to posiadamy nasze doświadczenie, aby wspólnie dojść do możliwie najwłaściwszych wniosków. Analizowaliśmy np. pracę komisji bytowo-mieszkaniowej i doszliśmy do wniosku, że towarzysze źle pojmują jej zadania. Praca komisji polegała na tym, że towarzysze czekali na wnioski w sprawie mieszkań i remontów, później rozpatrywali podania i do tego ograniczali swoją działalność. Zajęliśmy się więc właściwym zorganizowaniem pracy tej komisji. Odbiliśmy z początku seminarium, na którym omówiliśmy, jakie sprawy wchodzą w zakres działania komisji, jakimi metodami powinna ona pracować, jak powinna współpracować z komisjami przy radach oddziałowych. Następnie ustaliliśmy plan pracy na najbliższy miesiąc. Komisja bytowo-mieszkaniowa zajęła się również sprawą społecznych komisji kontroli zaopatrzenia, utrzymując stały kontakt z delegowanymi kontrolerami i interesując się zaopatrzeniem sklepów w mieście. Obecnie komisja przejawia wiele inicjatywy i samodzielności w swojej pracy. Dobra praca komisji zapewnia organizacji związkowej w zakładzie wszechstronną działalność, zabezpiecza przed wypaczeniem pracy rady zakładowej.

Dość sprawnym przebieg kampanii pokongresowej w naszym zakładzie, przygotowanie realnej umowy z dyrekcją dla zapewnienia realizacji uchwał III Kongresu Związków Zawodowych stało się możliwe dlatego, że zarówno rady oddziałowe, jak i komisje starały się jak najlepiej wywiązać z postawionych im zadań.

Kolektywna praca — to nie tylko wspólne radzenie i omawianie zagadnień, ale też wspólne ich wykonywanie. Mamy np. duże trudności z remontem mieszkań naszych robotników, którzy mieszkają w domach należących do innych zakładów mających obowiązek dokonywania wszelkich reparacji. Tymczasem zakłady te nie dokonują remontów, chociaż my reperujemy mieszkania ich pracowników zamieszkałych w domach administracyjnych przez nasz zakład: sprawie tej trzeba niestety poświęcać wiele miejsca. Tak długo, jak rada zakładowa zajmowała się interwencją w tych sprawach, niewiele mogła zdziałać z powodu braku czasu. Obecnie zagadnieniem tym zajęła się komisja bytowo-mieszkaniowa i sprawa ta zaczyna wchodzić na tory konkretnego załatwiania skarg robotników.

We wszystkich sprawach dotyczących grup związkowych lub poszczególnych ich członków wysłuchiwana jest opinia mężów zaufania zwłaszcza gdy idzie o nagrody, o pożyczki, zapomogi, skierowanie do nauki.

Współpraca z dyrekcją zakładu

Zrozumiała rzecz, że duże znaczenie dla prawidłowej działalności rady zakładowej ma dobra współpraca z dy-

rekcją. Współpraca nasza z dyrekcją jest dobra. Nie zawsze była ona taka. Obecnie wzmacnia się ona z dnia na dzień. Co wpłynęło na to? Wpłynął na to fakt, że organizacja związkowa w naszym zakładzie stanowi realną siłę. Cieszy się zaufaniem robotników. Rada zakładowa utrzymuje stałą łączność z załogą i wykazuje dużą operatywność, kiedy trzeba pokonywać trudności. Codziennie odbywamy krótką naradę z dyrektorem i sekretarzem partyjnej organizacji. Dzięki łączności z załogą możemy dyrekcji sygnalizować o niedociągnięciach w pracy produkcyjnej. Dyrekcja stara się również, aby kierownicy oddziałów współpracowali z radami oddziałowymi. Dzięki interwencji dyrekcji zmienili swój stosunek do współpracy z radami oddziałowymi kierownicy tkalni i przędzalni, którzy udzielają obecnie radzie zakładowej dużej pomocy przy ustalaniu kierunków długookresowego współzawodnictwa i w podsumowywaniu jego wyników. Dzięki współpracy z dyrekcją jesteśmy stale informowani z jakiej strony w produkcji zagraża nam utracenie funduszu zakładowego. W pewnym momencie źle przedstawiała się sprawa obniżki kosztów własnych. Powód był w gromadzeniu nadmiernych ilości części zamiennych i przekroczeniu normatywu zapasów. Zwróciliśmy na to zagadnienie szczególną uwagę. Zostało nieomal zlikwidowane marnotrawstwo surowca. Dawniej używanie surowca lnianego do czyszczenia butów, maszyn i podłogi było nieomal codziennym zjawiskiem. Obecnie — po przeprowadzeniu uporczywej walki — marnotrawstwo to należy już przeważnie do przeszłości. Tow. Zielińska nawet wprowadziła racjonalizatorskie usprawnienie, umieszczając siatkę przy maszynie, aby przędza nie spadała na ziemię i nie brudziła się oliwą. Współpraca z dyrekcją umożliwia nam prowadzenie świadomej walki o zapewnienie załódzkiej wypracowania funduszu zakładowego.

Więź z załogą

Działalność nasza wykazuje jednak jeszcze wiele braków, które tym lepiej dostrzegamy, im więcej usprawniamy naszą pracę, im ściślejsza staje się nasza więź z załogą i im większy jest udział aktywu w pracach organizacji związkowej.

Dla ustrzeżenia się błędów i lepszego kierowania pracą organizacji związkowej członkowie prezydium przebywają codziennie w oddziałach produkcyjnych według ustalonego planu. Dawniej naszą łączność z oddziałami ograniczaliśmy do rozmów z przewodniczącym rady oddziałowej, z kierownikami; do mężów zaufania, do towarzyszy i w grupach nie docieraliśmy. Obecnie każdy członek prezydium jest codziennie na stanowisku jednej grupy związkowej. Rozmawia z mężem zaufania, z członkami grupy związkowej, a często jest obecny na jej zebraniu. Byłem np. ostatnio w grupie związkowej tow. Burowej w farbiarni. Dwie godziny, które tam spędziłem, pomogły mi w poznaniu bardzo ważnych zagadnień naszej farbiarni, a zwłaszcza trudności, które zagrażały wykonaniu planu w naszym zakładzie. Zrozumiałem, jak ważne jest zagadnienie normowania pracy w farbiarni. W czasie rozmów w grupach związkowych towarzysze zwrócili moją uwagę, że buduje się już nowa farbiarnia i wskazane jest, aby komisja ochrony pracy zajęła się sprawą urządzeń klimatyzacyjnych i nie dopuściła do powtórzenia się zmarnowania sporych nakładów

pieniężnych, na urządzenia wentylacyjne, które nie działają.

Codzienna łączność z mężami zaufania i bezpośrednie rozmowy z towarzyszami przy ich stanowiskach pracy nie tylko umożliwią nam poznanie najważniejszych zagadnień zakładu i życia załogi, nie tylko umożliwią nam odpowiednie kierowanie pracą całej organizacji związkowej, lecz także przyczynią się do stałego usprawniania pracy grup związkowych, do lepszego poznawania ludzi i do utrwalenia u robotników świadomości, że organizacja związkowa działa i interesuje się ich sprawami.

Pomoc instancji związkowych

Występują jeszcze w naszej działalności różne niedociągnięcia, wynikające często z niedostatecznego doświadczenia lub nawyków kancelaryjno-formalistycznych. Dużą rolę mają tu do spełnienia nadrzędne instancje związkowe, a przede wszystkim instruktorzy. Z tym właśnie nie jest najlepiej.

Odczuwamy często brak tej pomocy. Gdy przyjechała do nas instruktorka zarządu głównego — towarzysza Gwiazda i nie wyjechała wcześniej, aż nie omówiła z nami wszystkich zagadnień naszej pracy socjalno-ubezpieczeniowej i praktycznie pokazała komisji socjalno-ubezpieczeniowej jak należy pracować — rezultaty nie kazały długo na siebie czekać, komisja ta w poważnym stopniu poprawiła swą pracę. Gdy jednak przyjeżdżają instruktorzy na wizytację lub po materiały, a później ginie po nich ślad, to ani nam, ani zarządowi głównemu ich obecność w zakładzie niewiele pomaga.

Przytoczę jeden charakterystyczny przykład, świadczący o tym, że często błędy przez nas popełnione są wynikiem niewłaściwego postępowania nadrzędnych instancji. Kiedy wejdziecie do przygotowalni, gdzie nawija się przędzę, to — czy to będzie mąż zaufania tow. Tarczińska czy Łochnikowa — usłyszycie skargi na wygórowaną normę. W styczniu br. komisja płacy i umów zbiorowych zwróciła się do Zarządu Głównego Zw. Zaw. Włóknarzy o zrewidowanie normy dla przewijaczek osnów i cewiarek wątkowych. Po sześciu tygodniach otrzymaliśmy odpowiedź komisji norm przy Centralnym Zarządzie Przemysłu Włókien Łykowych, że norma jest dobra. Jako dowód podano, że dwaj robotnicy wykonali normę w 130%, a przeciętna wyrobienia bazy akordowej wynosi 107,3%. Komisja zaleciła przeprowadzenie szkolenia przywarsztatowego pozostających w tyle, aby w ten sposób podnieść ich wydajność. Odpis tego pisma przesłano również do Zarządu Głównego Zw. Zaw. Włóknarzy. Komisja płacy naszej rady zakładowej zakomunikowała treść tego pisma robotnikom i efekt był

taki, że wyrabiająca 130 proc. tow. Jadwiga Jeszke odeszła z tej pracy. Pismo powędrowało do teczki, a towarzyszki Trzczińska i Łachnikowa nadal twierdzą, że norma jest wygórowana. Najważniejsza rzecz, że taka opinia przeważa w zakładzie. Stan taki nie sprzyja pracy. A przecież gdyby Zarząd Główny otrzymując odpowiedź z Centralnego Zarządu, zainteresował się bliżej tą sprawą i dał nam konkretną instrukcję, jak dalej postąpić, aby stworzyć warunki dla podniesienia wydajności robotników, sprawa ta znalazłaby odpowiednie rozwiązanie. Zarząd Główny mógł nam przekazać doświadczenie z innych zakładów, mógł stwierdzić, czy tamte zakłady mają maszyny starego typu, jak nasze i jakie są powody, że robotnice nasze mają gorsze wyniki. List Centralnego Zarządu nie powędrowałby wówczas do akt, tow. Jeszke nie odeszłaby, a w dziale poprawiłaby się wydajność. Komisja norm przy Centralnym Zarządzie wydała swe orzeczenie na tej podstawie, że dwie robotnice wykonały 130 proc., nie badając jakości ich pracy, ani nie biorąc pod uwagę ich długiego stażu. W pierwszej chwili nie wpadliśmy na myśl, aby we własnym zakresie przeprowadzić analizę wykonania norm i przystąpić do szkolenia przywarsztatowego. Dopiero po pół roku zajęliśmy się tą sprawą. Gdyby Zarząd Główny, otrzymując list z Centralnego Zarządu, nie zadowolili się tym orzeczeniem, ale przypilnował, jak my poradziliśmy sobie dalej z tą sprawą, uniknęlibyśmy półrocznej zwłoki.

Konieczna i nieodzowna jest operatywna pomoc instruktorska nadrzędnych instancji, aby rady zakładowe prawidłowo pracowały we wszystkich dziedzinach działalności związkowej. Ale my wysnuliśmy jeszcze jeden wniosek. Zanim odłożymy jakąś sprawę do akt, zastanawiamy się nad tym, czy zostały przez nas wyczerpane wszystkie środki, a przede wszystkim czy robotnicy, których ta sprawa dotyczy, są przekonani o słuszności jej załatwienia.

*

Walka, jaką prowadzimy o realizację uchwał II Zjazdu PZPR i III Kongresu Związków Zawodowych, wymaga od nas, aby organizacja związkowa była zawsze w pogotowiu bojowym i zdolna do operatywnej wszechstronnej działalności. Nasza sprawność organizacyjna zależy od aktywności wszystkich ogniw zakładowej organizacji związkowej i od codziennej więzi z robotnikami. Zarządy okręgowe powinny widzieć swoje główne zadania w tym, aby każda rada zakładowa nauczyła się pracować samodzielnie w oparciu o najszerszy aktyw.

Nie trudno będzie wówczas przekuwać w czyn uchwały partii, rządu i CRZZ. Nie trudno będzie nam wówczas wypełniać nasze obowiązki wobec robotników, którzy powierzyli nam sprawy swego trudu i życia.

— Zamieszczając artykuł towarzysza S. Lefelta, pragniemy zachęcić towarzyszy przewodniczących rad zakładowych do wzięcia udziału w dalszej wymianie doświadczeń z pracy zakładowej organizacji związkowej. — Red.

Uwagi o kontroli wykonania zakładowych umów w województwie stalinogrodzkim

Zalogi fabryk, kopalni i hut objętych zakładowymi umowami zbiorowymi przeprowadziły w lipcu kontrolę realizacji tych umów w pierwszym półroczu br. Wyniki tych kontroli są obecnie przedmiotem opracowania przez CRZZ i zgodnie z przepisami mają być rozpatrzone przez kolegia ministerialne. W najbliższym numerze naszego pisma będziemy mogli omówić zagadnienie realizacji zakładowych umów zbiorowych w skali krajowej.

Tymczasem zamieszczamy artykuł o przeprowadzeniu kontroli w województwie stalinogrodzkim, jako przyczynek do naświetlenia tej akcji, przyczynek tym bardziej interesujący, że omawia przebieg akcji w największym ośrodku przemysłowym i jest oparty na bezpośrednich, uchwyconych „na ciepło” spostrzeżeniach z terenu.

— Red.

ARTYKUŁ ten oparty jest na spostrzeżeniach zespołu pracowników CRZZ delegowanych do województwa stalinogrodzkiego dla udzielenia pomocy tamtejszym organizacjom związkowym w przeprowadzeniu pierwszej kontroli wykonania zakładowych umów zbiorowych i dla zebrania doświadczeń z tej ważnej kampanii związkowej.

Akcję kontroli poprzedziły odprawy przedstawicieli rad zakładowych i administracji z udziałem przedstawicieli podstawowych organizacji partyjnych.

W dyskusjach podczas odpraw okazało się, że niektóre rady zakładowe, jak np. w Zakładach Elektro-Chemicznych w Ząbkowicach, Zakładach Celulozy i Papieru w Kaletach, w hucie „Pokój”, Zakładach Hutniczych „Wełnowiec”, kopalni „Miłowice” i kopalni „Czerwona Gwardia” przeprowadzały bieżącą kontrolę wykonywania zakładowych umów, a w niektórych zakładach wyniki kontroli omawiano również na zebraniach kwartalnych, np. w Zakładach Chemicznych w Tarnowskich Górach, w kopalni „Czerwona Gwiazda” lub też na zebraniach aktywu społeczno-gospodarczego, jak to miało miejsce w hucie „Pokój”.

W większości wypadków kontrola ta ograniczała się jednak do składania sprawozdań radzie zakładowej przez aktywistów odpowiedzialnych za realizację poszczególnych punktów umowy.

Trzeba stwierdzić, że ta forma kontroli wpływa również mobilizująco na wykonanie przewidzianych zadań, była bowiem bezpośrednim powodem podjęcia interwencji w celu przyspieszenia lub wykonania zaległych prac.

W dyskusji wysunięto zastrzeżenia co do ustalonych terminów zakończenia kontroli ze względu na brak materiałów do obliczenia wskaźników techniczno-ekonomicznych, a zwłaszcza kosztów własnych. Wystąpiło to zwłaszcza u Metalowców i Spożywców. Zgodnie z instrukcją w dniach od 6—12 bm. w zakładach odbywały się plenarne posiedzenia rad zakładowych z udziałem przedstawicieli egzekutywy podstawowej organizacji partyjnej, dyrekcji i pionu inżynieryjno-technicznego.

W zakładach, które prowadziły bieżącą kontrolę — jak Zakłady Chemiczne w Tarnowskich Górach, Zakłady Celulozy i Papieru w Kaletach, Zakłady Hutnicze „Wełnowiec” i innych — zebrania plenarne odbyły się już w dniach od 1—3 lipca 1954 r.

Niektóre rady zakładowe np. w hucie „Kościszko” i „1 Maja” zamiast plenarnych posiedzeń zorganizowały tylko narady robocze z uprzednio powołanymi grupami do kontrolowania wykonawstwa umów zakładowych.

Wszystkie plenarne posiedzenia rad zakładowych były przygotowane i obsługiwane przez pracowników zarządów głównych lub zarządów okręgowych. Zarządy okręgowe Chemików i Energetyków nie włączyły się do akcji, a pomoc dla zakładów była oparta wyłącznie na przedstawicielach zarządów głównych.

Na podstawie kontroli przeprowadzonej w 28 zakładach pracy stwierdzono, że mimo przekazania radom zakładowym instrukcji i udzielonych wyjaśnień, przebieg kontroli w wielu wypadkach nie był zgodny z zaleceniami CRZZ.

Pominięto mianowicie udział komisji strukturalnych w tej akcji. Zaledwie w 12 zakładach np. w hucie „Dzierżyński”, Zakładach Elektro-Chemicznych — Ząbkowice, Zakładach Celulozy i Papieru w Kaletach, w Walcowni Metali w Dziedzicach, w kopalni „Siemianowice”, kopalni „Wieczorek”, w kopalni „Czerwona Gwardia”, Cukrowni w Chybiu itd. stwierdzono, że sprawozdania z przeprowadzonych kontroli były analizowane na posiedzeniach komisji strukturalnych, często jednak nie w pełnym składzie (urlopy, zmianowość).

W większości wypadków ograniczano się jedynie do zebrania materiałów sprawozdawczych od osób odpowiedzialnych za wykonanie poszczególnych postanowień umowy. Na podstawie tych materiałów komitet redakcyjny w składzie 2—3 osób sporządzał sprawozdanie ogólne.

Składający sprawozdania z wykonawstwa poszczególnych punktów umowy jak również i grupy kontrolujące ograniczyły się często do stwierdzenia pozytywnego lub negatywnego odnośnie paragrafów i punktów przewidzianych do realizacji w pierwszym półroczu, używając takich sformułowań jak: „wykonano”, „nie wykonano”, „wykonano częściowo”, „na ogół wykonano”, „w realizacji”, „wykonano w... %” itp. Znalazło to również odbicie w ogólnych sprawozdaniach.

Przykładem tego jest sprawozdanie z kopalni „Bytom”. W sprawozdaniach tych nie podaje się przyczyn niewykonania poszczególnych postanowień, ani też nie wskazuje się na poczynione starania i na możliwości wykonania tych postanowień w późniejszym okresie. W Elektrowni w Łaziskach Górnych zespoły kontrolne ograniczyły się tylko do oznaczenia poszczególnych paragrafów w egzemplarzu umowy zakładowej uwagą: „wykonano”, „nie wykonano”. Stwierdzono też, że użyte w sprawozdaniu określenie „w realizacji” często nie odpowiada prawdzie. Np. w kopalni „Wieczorek” w jednym z paragrafów zakładowej umowy zbiorowej jest zobowiązanie rady zakładowej do organizowania spotkań z przodownikami

pracy i racjonalizatorami. Dotychczas jednak takich spotkań nie było. Według oświadczenia rady zakładowej próby takie były podejmowane, jednak bez żadnych rezultatów. Nie ma też żadnych planów na przyszłość — co całkowicie podważa wiarygodność stwierdzenia „w realizacji“.

O ile idzie o przebieg współzawodnictwa, to należy stwierdzić, że zobowiązania w tym zakresie są na ogół wykonywane, a nawet przekraczane. Wyniki realizacji planów miesięcznych (102—104%), w takich kopalniach jak np. „Czerwona Gwardia“, „Gottwald“, „Bytom“ świadczą o rytmiczności pracy ich załóg. Gorzej przedstawia się ta sprawa w hutnictwie, gdzie praca załóg nie wskazuje należytej rytmiczności.

Kontrola wykonania umów zakładowych dała sposobność do poczynienia poprawek i uzupełnień w zobowiązaniach produkcyjnych.

W okresie przeprowadzania kontroli wykonania umów zakładowych w niektórych zakładach wysunięto szereg nowych zobowiązań. Np. w kopalni „Czerwona Gwardia“ zgłoszono 20 nowych postanowień, które zostały zaakceptowane przez plenum rady zakładowej w dniu 13 lipca br. Dodatkowe postanowienia dotyczą spraw produkcyjnych i ochrony pracy.

Kontrola wykazała niedostateczne wykorzystanie do tej akcji form propagandy wizualnej i słuchowej. Nie zauważono żadnej błyskawicy, gazetki, które by popularyzowały znaczenie kontroli umowy zakładowej i informowały o jej przebiegu.

Radiowęzły zostały do tej akcji włączone częściowo. Np. w kopalni „Stalin“, kopalni „Wieczorek“, w Zakładach Celulozy i Papieru w Kaletach, w Zakładach Chemicznych w Tarnowskich Górach i innych podawano krótkie informacje o prowadzonej kontroli realizacji umów zakładowych.

Oceniając ogólnie realizację postanowień umów zakładowych — trzeba stwierdzić, że dokument ten stanowi zarówno dla administracji jak i rady zakładowej poważną pomoc przy systematycznym rozwiązywaniu podstawowych problemów dotyczących produkcji i poprawy warunków socjalno-bytowych, ochrony pracy itp.

Takim przeświadczeniem o znaczeniu umów zakładowych żyje nie tylko rada zakładowa czy dyrekcja, ale również i załoga, np. w Zakładach Elektro-Chemicznych w Żąbkowicach i pracownicy widzą w umowie zakładowej olbrzymią pomoc w przedterminowym wykonaniu półrocznego planu, który wykonano już w dniu 8 czerwca br.

Podobnie stwierdzono to na plenum rady zakładowej w kopalni „Czerwona Gwardia“.

W toku dyskusji nad sprawozdaniami pokontrolnymi stwierdzono w zakładach, że szereg podjętych zobowiązań zawartych w umowach zakładowych natrafiło trudności w realizacji z uwagi na niedociągnięcia w zaopatrzeniu, jak to miało miejsce np. w cukrowni w Chybiu, gdzie z braku materiału zakład nie jest w stanie wykonać 14-tonnacyjnej dyfuzji. Do zbudowania niezbędnego urządzenia potrzebna jest blacha od 20—30 mm, której — mimo interwencji w centralnym zarządzie i ministerstwie nie zapewniono we właściwym czasie przed kampanią buraczną. Podobnych wypadków niewykonania zobowiązań wynikających z trudności zaopatrzeniowych znaleźć można sporo w każdym zakładzie.

Tow. Warmus z zakładów w Żąbkowicach w dyskusji nad sprawozdaniem pokontrolnym w komisji BHP pod-

kreślił nierealność terminu założenia umywalek w dziale bednarni, co przewidziano dopiero na IV kwartał br., albowiem te umywalki są, a ludzie myją się w tej samej wodzie w jednym wiadrze.

Przewodniczący rady zakładowej kopalni „Bolesław Chrobry“ na odprawie w Zarządzie Głównym zwracał uwagę na brak pomocy w realizacji zobowiązań umowy zakładowej ze strony resortu. Np. przewidziane w planie inwestycyjnym i umieszczone w umowie zakładowej wybudowanie łaźni dla górników nie jest realizowane z powodu cofnięcia kredytów przez Ministerstwo i to mimo zatwierdzenia przez to Ministerstwo umowy zakładowej. Podważa to u górników zaufanie do tego rodzaju dokumentu i wywołuje duże niezadowolenie.

Innym przykładem świadczącym o braku systematycznej konfrontacji postanowień umowy zakładowej i codziennego posługiwania się nią w pracy może być kopalnia „Bytom“. Ze sprawozdania wynika, że cały szereg zobowiązań możliwych w zasadzie do wykonania jest zaniedbanych. Np. nie przeprowadza się planowanych remontów i przeglądów maszyn na powierzchni; stwierdza się, że dyrekcja i rada zakładowa nie poczyniła żadnych starań w DOKP w sprawie wyjścia ze stacji kolejowej — Bytom Pln. od strony kopalni, że rada zakładowa i dyrekcja nie wyposażyła świetlicy w przewidziane w umowie zakładowej urządzenia, nie interesuje się sportem w domu młodego górnika itd.

Przytoczony przykład świadczy o tym, że zakładowa umowa zbiorowa po zawarciu jej została zamknięta w biurkach zarówno rady zakładowej jak i dyrekcji. Nie interesowała się też wykonawstwem nadrzędna instancja związkowa.

Inaczej przedstawia się realizacja zakładowej umowy zbiorowej w zakładach, gdzie się docenia jej znaczenie.

W Zakładach Celulozy i Papieru w Kaletach na ogólną ilość 51 punktów przewidzianych do realizacji w I półroczu, 40 zostało całkowicie wykonanych, 9 jest w toku realizacji, a 2 nie wykonano z powodu trudności niezależnych od zakładu, np. nie pospawano blachy ołowianej przy zbiorniku z powodu czasowego przeniesienia spawacza przez Centralny Zarząd do innego zakładu.

Jeśli chodzi o udział w akcji kontrolnej i pomocy ze strony resortów i centralnych zarządów — to trzeba stwierdzić, że była ona prawie żadna. Ministerstwa Górnictwa, Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego ograniczyły się do wydania polecenia dyrektora zakładu w sprawie ich udziału w akcji kontrolnej. Ministerstwo Przemysłu Chemicznego — mimo odbytej w tej sprawie narady z dyrektorami departamentów — nie wzięło żadnego udziału w tej akcji, zaznaczając, że udział resortu jest możliwy dopiero po 24 lipca. Najlepiej ustosunkowało się do współpracy w tym zakresie Ministerstwo Przemysłu Drzewnego i Papierniczego, przysyłając swego przedstawiciela na czas trwania akcji kontrolnej. Do akcji kontroli włączyły się centralne zarządy: przemysłu nieorganicznego, papierniczego i cukrowniczego.

Na zebraniach okazało się, że zainteresowanie załóg umowami zakładowymi jest na ogół nadal żywe. Robotnicy pamiętają treść umów zakładowych i na zebraniach dopominają się o zrealizowaniu postanowień, których wykonanie doznało zwłoki.

Przebieg kontroli wykonania zakładowych umów zbiorowych w województwie stalinogrodzkim pozwala na wysnucie pewnych wniosków.



Przygotowanie akcji kontrolnej — tak jak każdej innej akcji — winno być należycie zabezpieczone od strony obsługi propagandowej. W tym wypadku konieczne jest dostarczenie odpowiednich materiałów dla radiowców, haseł itp.

Instrukcja powinna bardziej szczegółowo wyjaśniać sposób opracowywania sprawozdań dla uniknięcia różnych interpretacji. Dostarczenie takiej instrukcji w dużej ilości do zakładów pracy, przy dokładniejszym omówieniu tych spraw, pozwoliłoby na uniknięcie błędów i niedociągnięć zauważonych w obecnej akcji.

Udział resortów i centralnych zarządów należy uzgodnić na szczeblu centralnym w związku z sytuacją zaistniałą np. w Ministerstwie Przemysłu Chemicznego. Pomoc resortów w realizacji zakładowych umów zbiorowych powinna być bardziej wydatna.

Kontrola realizacji postanowień zakładowych umów zbiorowych winna znaleźć odbicie w planach pracy po-

szczególnych instancji związkowych, jak również przebieg realizacji powinien być stale kontrolowany w zakładach pracy przez instancje związkowe.

W kopalniach brak plakatów z dziedziny bezpieczeństwa pracy. Skutkiem tego zobowiązanie np. zakładowej inspekcji pracy w kopalni „Gottwald” nie mogło być zrealizowane z braku plakatów i tablic poglądowych w sprzedaży. Istnieje konieczność centralnego zaopatrzenia zakładów w tablice poglądowe i plakaty z tej dziedziny.

Niedostateczny udział strukturalnych komisji rad zakładowych w kontroli umów zakładowych jest dowodem ich słabej żywotności; toteż w toku dalszej realizacji umów należałoby te komisje wciągnąć do systematycznej kontroli a tym samym ściślej związać z tokiem prac zakładowej organizacji związkowej i rozwiązywaniem podstawowych zadań w dziedzinie produkcji i troski o człowieka pracy.

JÓZEF RUTKOWSKI
Z-ca Kier. Wydziału
Kultury Fizycznej CRZZ

Ożywić pracę związków zawodowych w dziedzinie kultury fizycznej



OGÓLNOPOLSKA Spartakiada zakończyła się wielkim sukcesem sportu związkowego. Zwycięstwa w ośmiu dyscyplinach sportowych oraz w punktacji ogólnej wskazują na słuszność drogi rozwojowej kultury fizycznej w ruchu zawodowym. Zwycięstwa spartakiadowe jako rezultat masowej pracy przed Spartakiadą w kołach sportowych i zrzeszeniach wykazują, że sport związkowy oparty na półmilionowej masie członków kół sportowych okrzepł i stał się poważną, decydującą częścią naszego ludowego sportu.

Partia i rząd podkreślają, że kultura fizyczna jest częścią kultury ogólnonarodowej, poważnym środkiem wychowania mas pracujących i młodzieży, czynnikiem podnoszenia zdrowotności i przygotowania wszystkich obywateli do pracy i obrony ludowej ojczyzny.

Kierunki kultury fizycznej, sportu i turystyki wytyczyła znana uchwała Biura Politycznego KC PZPR z września 1949 r., która podkreśliła poważną rolę związków zawodowych i zrzeszeń sportowych w pracy nad rozwojem kultury fizycznej. Uchwała zwróciła szczególną uwagę na rolę koła sportowego w zakładzie pracy. Przyzakładowe koło sportowe ma za zadanie budzić zainteresowanie kulturą fizyczną, przygotowywać młodzież i ogół pracowników do zdobycia odznaki SPO, do udziału w masowych imprezach, do systematycznego uprawiania sportu, dbając przy tym o jego wysoki poziom moralny i ideowy.

I

Mimo niewątpliwych osiągnięć wyrażających się w tym, że dwie trzecie członków przyzakładowych kół sportowych posiada odznakę SPO, a jedna trzecia — to sklasyfikowani sportowcy i że powszechnie w kraju znane są nazwiska: Wilczewskiego, Chromika, Sidły, Petruszewicza, Ciachówny, Rakoczy, Cieślika i innych czoło-

wych zawodników — związki zawodowe w sposób wielce niezadowolający wykonują zalecenia uchwały Biura Politycznego o wychowaniu fizycznym pracujących.

Najdobitniejszym wyrazem tego jest fakt przerzucania przez instancje związkowe zadań rozwoju kultury fizycznej i sportu na słabe i nieokrępe jeszcze organizacje zrzeszenia sportowe. Sprzyjają temu stanowiska rzeczy powszechnie głoszone teoryjki, że praca w tej dziedzinie — to jakby sprawa specjalistów od sportu. Lekceważenie i niedoceniające przez instancje związkowe konieczności zaspokojania potrzeb wypoczynkowych, turystycznych i sportowych ludzi pracy doprowadziło do wypaczenia rozwoju kół sportowych.

W licznych wypadkach stwierdzamy pozostawienie tej poważnej dziedziny poza marginesem działalności związkowej. Najbardziej jaskrawym przejawem tego jest życie koła sportowego obok rady zakładowej, rad okręgowych i niektórych rad głównych zrzeszeń obok a nie pod kierownictwem zarządów okręgowych i głównych związków zawodowych. Stan ten szczególnie jaskrawo występuje w Zarządzie Głównym Związku Zawodowego Pracowników Państwowych i Społecznych.

Instancje związkowe zbyt często przypominają sobie o wychowaniu fizycznym tylko z okazji atrakcyjnych spotkań międzynarodowych i bardziej ciekawych zawodów, na które... starają się o przydział biletów.

Dobiegająca końca kampania sprawozdawczo-wyborcza do kół sportowych i rad okręgowych związkowych zrzeszeń sportowych ujawniła, że związki zawodowe i zrzeszenia sportowe zbyt słabo zajmują się pracą wychowawczą, podnoszeniem poziomu działaczy sportowych. Nie potrafią skutecznie docierać do młodzieży pracującej, do załóg. Nie troszczą się należycie o socjalistyczną moralność w sporcie, o wzrost poziomu ideowego.

Siaba jest — jak dotąd — łączność i niedostateczna współpraca między radami zakładowymi i kołami sportowymi.

Kierownictwo związkowe nie potrafiło dotychczas skutecznie przezwyciężyć tendencji wielu rad głównych i okręgowych zrzeszeń sportowych do wąskiego i jednostronnego ujmowania zagadnień wychowania fizycznego. A mianowicie traktowania go jedynie od strony fachowej, przy poważnym zaniedbaniu troski o oblicze ideologiczne sportu, o jego oddziaływanie wychowawcze, o zgodne z intencją naszej partii i rządu wychowanie człowieka, w którym troska o zdrowie fizyczne połączona jest z kształtowaniem głębokiej ideowości i wysokiego poziomu etycznego.

Przy dużej bierności władz sportowych — łącznie z Głównym Komitetem Kultury Fizycznej — codziennym zjawiskiem w sporcie były fakty kaperownictwa i wędrowniki zawodników z zrzeszenia do zrzeszenia w poszukiwaniu — jak się to potocznie mówi — „lepszego opieki“ w sensie... korzyści materialnych. Fakty te podsycały szkodliwe dla rozwoju sportu polskiego antagonizmy międzyzrzeszeniowe, odwracały uwagę działaczy i trenerów od podstawowego ich zadania — wychowania coraz liczniejszych zastępów ludzi zdrowych, odpornych na trudy, gotowych do pracy i do obrony ludowej ojczyzny.

W wyniku tego sport związkowy nie wykonuje zadań planowych w dziedzinie zasięgu i zdobywania klas sportowych, co obok liczby zdobytych odznak SPO stanowi podstawowy miernik działalności. W roku 1953 tylko dwa zrzeszenia sportowe a mianowicie: „Kolejarz“ i „Stal“ wykonały swe zadania w pełni.

II

Brak kierownictwa instancji związkowych jest podstawową przyczyną niepokojącego nas wszystkich „dreptania w miejscu sportu związkowego“.

Mało liczebne są koła sportowe. Niewłaściwy często jest ich skład osobowy. Bardzo często podstawowym trzonem kół są nie pracownicy zakładu lecz młodzież szkolna i ludzie nie związani z zakładem pracy. W Łodzi około 30% zakładów nie posiada kół sportowych. Istnieją takie anomalie, że w tak wybitnie kobiecym zakładzie jakim są Zakłady im. Stalina podstawową masę członków koła sportowego stanowią mężczyźni. Szczególnie słabe są koła sportowe w przemyśle chemicznym, z wyjątkiem nielicznych kół takich jak koło sportowe przy Zakładach Chemicznych w Kędzierzynie.

Jednostronna jest działalność zrzeszenia sportowego „Górnika“, w którym w zasadzie cała praca koncentruje się wokół piłki nożnej. Pozostałe zrzeszenia cierpią na podobne schorzenia, rozwijając jedynie te dyscypliny sportu, które leżą w sferze zainteresowań aktywnie pracującego w radach okręgowych i głównych zrzeszeń.

W niedostatecznym stopniu włączona jest do życia sportowego zakładu młodzież zamieszkująca domy młodego robotnika i hotele robotnicze. Występuje to w domach przy niektórych kopalniach okręgu wałbrzyskiego, przy stocznich gdańskiej i gdyńskiej itd. Kultura fizyczna i sport niewykorzystane są do walki z chuligaństwem i demoralizacją, występującą niejednokrotnie wśród młodzieży zamieszkującej domy młodego robotnika i hotele robotnicze.

Administracja zakładów i resorty okazują mało troski o rozwój wychowania fizycznego, sportu i turystyki w podległych im zakładach. Najjaskrawszym tego wyrazem jest pominięcie w inwestycjach kredytów na budowę przyzakładowych urządzeń sportowych.

Obiekty takie, jakie huta im. Lenina i szereg innych nowobudowanych zakładów zatrudniających setki tysięcy pracowników, wśród których prawie połowę stanowi młodzież, nie posiadają — z wyjątkiem drobnych urządzeń zbudowanych w czynie społecznym — żadnych większych urządzeń sportowych, umożliwiających masową pracę sportową z załogą.

Polityka budownictwa sportowego była często nieprzemyślana. Często decydowały nie obiektywne potrzeby, lecz nacisk terenu, powodując żywiołowość i nieprawidłowy kierunek inwestycji.

Gospodarka finansowa i materiałowa w kołach sportowych w większości nie jest właściwie prowadzona i kontrolowana przez zainteresowane instancje nadrzędne, w wyniku tego np. w kole sportowym „PAFAWAG“ sumy nierozliczone za rok 1952—53 sięgnęły 25 000 zł; nie prowadzono tam ewidencji sprzętu sportowego, w rezultacie czego straty w sprzęcie tylko w 1952 r. wynoszą kilkadziesiąt tysięcy złotych. Jednym z powodów takiego stanu jest brak aktywności komisji rewizyjnych zwłaszcza w kołach sportowych i radach okręgowych zrzeszeń.

Nasze zrzeszenia zabiegają o większe limity finansowe, o sprzęt, o kredyty inwestycyjne, ale w o wiele mniejszym stopniu walczą o racjonalne i celowe wykorzystanie każdej złotówki, każdego etatu. Wielu trenerów i instruktorów jest zatrudnionych w terenie, większość ich jednak pracuje godzinowo, bez właściwego powiązania z organizacją, bez odpowiedzialności za wyniki pracy. Brak dostatecznej troski o stałe podnoszenie kwalifikacji kadry trenersko-instruktorskiej, często niewłaściwe jej rozstawienie, niedostateczna mobilizacja społecznej kadry instruktorskiej — to dalsza słabość naszego ruchu sportowego, powodująca bezplanowość w pracy wyszkoleniowej w poszczególnych dyscyplinach sportu. Przy braku odpowiednich w tym kierunku realnych wskazówek ze strony Komitetu Kultury Fizycznej wszystkich szczebli stanowi to jedno z głównych przyczyn powolnego wzrostu naszego sportu w ogóle.

Komitety kultury fizycznej w bardzo częstych przypadkach ograniczają się jedynie do stwierdzenia faktu słabej aktywności koła sportowego czy niewłaściwej pracy rady zrzeszenia sportowego. Nie udzielają natomiast pomocy w przezwyciężaniu takich czy innych trudności, nie instruują w sposób należyty aktywnie działaczy, w wyniku czego raczej administrują, aniżeli kierują rozwojem wychowania fizycznego i sportu.

Doświadczenia radzieckie uczą, że pierwszym podstawowym ogniwem w kole sportowym musi być sekcja ogólnego przygotowania fizycznego, stanowiąca organizacyjną podstawę realizacji zasadniczego programu pracy koła w systemie odznaki SPO. W dotychczasowej praktyce kół zamiast tej sekcji powstawały głównie sekcje poszczególnych dyscyplin sportowych, w których nieliczne grupy jednostronnie zajmują się piłką nożną, siatkówką czy boksem. To poważne wypaczenie przyczynia się do nieuwzględnienia podstawowej zasady: zasady wszechstronności w pracy wyszkoleniowo-sportowej, w treningu sportowym.

Warunkiem powodzenia w naszej pracy jest mobilizacja szerokiego aktywu sportowego, wśród którego winni się znaleźć lekarze przyzakładowych ośrodków zdrowia. Bardzo często jednak najlepsi aktywiści kół sportowych nie tylko nie spotykają się z pomocą organizacji partyjnych, związkowych i zetempowskich lecz nawet często ich praca w kole sportowym czy zrzeszeniu traktowana jest jako „bumelanctwo społeczne“, jako „uciekanie od roboty“. Praca społeczna w ruchu sportowym nie jest dotąd traktowana na równi z pracą polityczną i społeczną, co jest wyraźnie sprzeczne ze wskazaniami uchwały Biura Politycznego KC naszej partii w sprawie kultury fizycznej i sportu, podkreślającej doniosłą wagę społecznej pracy sportowej i obowiązek partyjnych i związkowych organizacji otoczenia tych działaczy opieką i pomocą.

Podstawowym warunkiem szybkiej poprawy sytuacji w dziedzinie wychowania fizycznego, sportu i turystyki jest konieczność pełniejszego kierowania przez wszystkie instancje związkowe tym ważnym działem pracy.

Zwłaszcza rady zakładowe winny wreszcie zrozumieć, że jeżeli w zakładzie nie prowadzi się pracy w zakresie wychowania fizycznego, sportu i turystyki, to znaczy, że związek zawodowy prowadzi pracę wychowawczą jednostronnie, nie troszczy się o wypoczynek i zdrowie pracujących, nie pomaga młodzieży w walce o podniesienie wydajności pracy.

W obliczu rosnących zadań produkcyjnych i wzmożonego wysiłku naszej klasy robotniczej musimy w dziedzinie kultury fizycznej i sportu tym bardziej przyspieszyć tempo, wydać walkę temu, co hamuje i obciąża, rozprawić się z występującymi jeszcze tu i ówdzie tradycjami elitarnego sportu, zwalczać biurokrację i bezduśność, stworzyć warunki dla lepszego rozwoju naszych kół sportowych i masowego sportu związkowego.

Przyspieszymy umasowienie kultury fizycznej i sportu przez aktywizację istniejących kół sportowych ze szczególnym uwzględnieniem domów młodego robotnika i hoteli robotniczych, z zapewnieniem im realnych możliwości pracy.

Chcielibyśmy, aby aktywność, entuzjazm, bojowość i ofiarność młodzieży była przez poszczególne zarządy

ZMP w większym stopniu wykorzystana dla stałego zorganizowanego oddziaływania na koła sportowe i ich codzienną pracę szkoleniową. Chcielibyśmy widzieć więcej aktywistów ZMP w spodenkach i koszulkach, na boiskach i pływalniach oraz w konkretnej pracy organizacyjnej i szkoleniowej nad upowszechnianiem wychowania fizycznego, sportu i turystyki.

Wspólne wysiłki instancji sportowych i ZMP-owskich pozwolą nam na szybkie osiągnięcie złożonego w uchwale Sekretariatu CRZZ podwojenia liczby czynnych sportowców w przyzakładowych kołach sportowych.

O powodzeniu naszych poczynań w pracy nad upowszechnianiem kultury fizycznej i sportu zadecyduje praca kadry trenersko-instruktorskiej i licznego, ofiarnego aktywu społecznego. Do końca doprowadzić należy walkę o to, by trenerzy, instruktorzy jak najszybciej stali się wychowawcami młodzieży, powierzonej ich opiece, a nie tylko ograniczonymi specjalistami techniki sportowej.

Niezbędny jest również szybki rozwój bazy szkoleniowej kadry trenersko-instruktorskiej. Wąska baza szkoleniowa GKKF oraz likwidacja przez CRZZ w ubiegłym roku centralnego ośrodka szkolenia kadr sportowych pogłębiają istniejące trudności w umasowieniu kultury fizycznej i nie sprzyjają szybkiemu napływowi nowych, młodych, ideologicznie nam bliskich kadr kultury fizycznej.

Poprawić należy — a jest to w mocy Głównego Komitetu Kultury Fizycznej — zaopatrzenie naszych kół sportowych w sprzęt o bardziej dostępnych cenach.

*

Od pracy instancji związkowych w dziedzinie umasowienia kultury fizycznej i sportu zależy, by szybko wyrosły dziesiątki, setki i tysiące sportowców miary Wilczewskiego, Grabowskiego, Chromika, Drogosza, Sidły, Pestkówny, Ciachówny, Jokiela — i rozślawiało imię Polski Ludowej w świecie — by osiągnięcia sportowe były wyrazem rosnącej tężyzny naszego narodu, wyrazem wyższości naszego ustroju, zapewniającego wszechstronny, umysłowy i fizyczny rozwój człowieka pracy.

Z pomocą zakładowym komisjom rozjemczym

Zasady postępowania komisji rozjemczych

Wielu czytelników „Przeglądu Związkowego“ nadesłało w ostatnim miesiącu pytania w sprawie komisji rozjemczych. Ponieważ zagadnienia te mogą zainteresować również szerszy krąg osób bezpośrednio związanych z działalnością komisji postanowiliśmy odpowiedzi tych udzielić w ramach naszej rubryki „Z pomocą zakładowym komisjom rozjemczym“.

Nasz stały czytelnik tow. Wacław Karpiński, pracownik Powiatowego Przedsiębiorstwa Budowlanego w Ostrowi Mazowieckiej postawił następujące pytania, na które odpowiadamy w niniejszym numerze:

1) Czy przepisy dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych uchylili przepisy dotychczas obowiązujące o okresach przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy?

Dotychczas obowiązujące przepisy przewidywały następujące okresy przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy:

a) art. 473 kodeksu zobowiązań — prekluzja roszczeń wynikających ze stosunku pracy po upływie roku od dnia jego wygaśnięcia, co oznaczało że roszczenia w sprawach takich jak wynagrodzenie, odszkodowanie za urlop itp. nie mogły być dochodzone sądowo po upływie roku od rozwiązania stosunku pracy;

b) art. 284 kodeksu zobowiązań — trzyletni okres przedawnienia roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę, co oznaczało, że pracownikowi (nadal zatrudnionemu), który dochodziłby swych roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę po upływie trzech lat od terminu płatności wyna-

grodzienia, zakład pracy mógł przeciwstawić zarzut przedawnienia co powodowało oddalenie pozwu;

c) art. 41 rozporządzenia z 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 20 rozporządzenia z tegoż roku o umowie o pracę robotników — sześciomiesięczna prekluzja rozszerzona o odszkodowanie z tytułu niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy zakładu pracy.

W stosunku do sporów objętych właściwością komisji rozjemczych wyżej wymienione przepisy o okresach przedawnienia i prekluzji nie mają zastosowania i zostały zastąpione przepisami art. 6 ust. 1 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych. Ponieważ okresy przewidziane dekretem są krótsze niż poprzednio obowiązujące — przepis art. 17 ust. 3 dekretu stanowi, że bieg określonego w dekrete terminu „przedawnienia“ spraw, które wynikły przed wejściem w życie dekretu biegnie od daty wejścia dekretu w życie tj. od 1 maja 1954 r. Znaczy to, że sprawy te mogły być wniesione do komisji rozjemczej w zależności od rodzaju sprawy w terminie 14 dni (art. ust. 1 pkt. 1 dekretu) lub jednego miesiąca (art. 6 ust. 1 pkt. 2) albo trzech miesięcy (art. 6 ust. 1 pkt. 3) po dniu 1 maja br. W tych okresach każdy, kto miał zaległą sprawę do wniesienia mógł z tego skorzystać, dochodząc swych roszczeń przed komisją rozjemczą.

Rzecz jasna w sprawach, które wynikły po dniu 1 maja br., terminy określone w art. 6 ust. 1 dekretu biegną od dnia, w którym zostały określone w pkt. 1, 2 lub 3 powołanego przepisu okoliczności rozpoczynające bieg przedawnienia.

Może się jednak zdarzyć, że poszczególni pracownicy z ważnych powodów nie dokonają wniesienia sporu w określonym przepisami terminie. W stosunku do tych pracowników może znaleźć zastosowanie art. 6 ust. 2 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych i § 32 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. Przepisy te stanowią, że w przypadkach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami komisja rozjemcza może uwzględnić jednomyślną decyzją kompletu orzekającego spóźnienie zgłoszenia wniosku o rozpatrzenie sporu. Od odmownej decyzji komisji rozjemczej w tej sprawie pracownik może wnieść w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o decyzji odwołanie do zarządu głównego właściwego związku zawodowego. Zarząd główny bądź zatwierdza decyzję komisji rozjemczej, bądź uwzględnia odwołanie pracownika i w tym przypadku uchyla decyzję komisji rozjemczej oraz przekazuje wniosek pracownika o rozpoznanie sporu ponownie do komisji celem przeprowadzenia rozprawy.

W świetle powyższych przepisów rozpoznanie wniosku zgłoszonego po terminie określonym w art. 6 ust. 1 dekretu nie jest bynajmniej wykluczone jeżeli tylko zachodzą istotnie szczególne okoliczności uzasadniające uwzględnienie spóźnienia. Wydaje się, że w obecnym początkowym okresie zapoznawania się mas pracujących z nowymi przepisami możliwość uwzględnienia spóźnienia wniosku powinna być przez komisje rozjemcze w pełni wykorzystywana.

2) Czy pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie uspołecznionym, objętym właściwością komisji rozjemczej może wnieść spór do sądu tylko w przypadku określonym w art. 10 ust. 2 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych, czy również w innych przypadkach?

Poza przypadkiem określonym w art. 10 ust. 2 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych, tj. sytuacją, kiedy komplet orzekający nie osiągnął jednomyślności i powziął uchwałę stwierdzającą, iż sprawa nie została rozstrzygnięta w postępowaniu przed komisją rozjemczą i pracownik ma prawo w ciągu 14 dni od dnia ogłoszenia uchwały lub doręczenia jej na piśmie zażądać skierowania sporu do właściwego sądu, pracownik ma ponadto prawo skierować spór do sądu w następujących przypadkach:

a) Gdy chodzi o spór dotyczący odpowiedzialności majątkowej pracowników (art. 2 ust. 1 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych i § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r.).

b) Gdy powodem (wnoszącym spór) jest pracownik zajmujący stanowisko kierownicze (art. 2 ust. 2 dekretu i § 3 pkt. 5) wyżej wymienionego rozporządzenia Rady Ministrów). Przy czym przez stanowiska kierownicze należy — w myśl uchwały Nr 201 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie określenia stanowisk kie-

rowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwość zakładowych komisji rozjemczych w sporach ze stosunku pracy (Monitor Polski Nr A-37 poz. 507) — rozumieć następująco: dyrektorów (kierowników) przedsiębiorstw oraz ich zastępców; kierowników działów i ich etatowych zastępców; kierowników wydziałów (oddziałów) i ich etatowych zastępców; kierowników samodzielnych komórek organizacyjnych, będących na prawach działów, wydziałów i oddziałów; głównych księgowych (starszych księgowych) oraz p. o. głównych i starszych księgowych; komendantów straży przeciwpożarowej i przemysłowej; kierowników kancelarii tajnej. Wymienieni pracownicy muszą kierować wnioskami (pozwy) o rozpatrzenie sporu ze stosunku pracy wyłącznie do sądu, to znaczy nie mają prawa wnosić sporów do komisji rozjemczej.

c) Gdy chodzi o skierowanie sprawy do sądu w razie uchylenia orzeczenia komisji rozjemczej stosownie do art. 11 ust. 3 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych i § 51 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. W razie uchylenia orzeczenia komisji rozjemczej przez zarząd główny właściwego związku zawodowego pracownik może w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o uchyleniu zgłosić wniosek do tegoż zarządu głównego o skierowanie sprawy do właściwego sądu. O ile wniosek taki nie zostanie zgłoszony, zarząd główny związku zawodowego kieruje sprawę do komisji rozjemczej celem ponownego rozpatrzenia.

d) Gdy chodzi o skierowanie sprawy do sądu w razie uchylenia orzeczenia przez Centralną Radę Związków Zawodowych. Stosownie do art. 13 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych i § 53 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w razie uznania, że prawomocne orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej narusza przebieg prawa, Prokurator Generalny Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej może je w ciągu sześciu miesięcy od uprawnienia zaskarżyć do Centralnej Rady Związków Zawodowych. Orzeczenie w ten sposób zaskarżone może być przez Centralną Radę Związków Zawodowych uchylone. W ciągu 14 dni od otrzymania zawiadomienia o uchyleniu orzeczenia pracownik może zgłosić wniosek do Centralnej Rady Związków Zawodowych o skierowanie sprawy do sądu. O ile wniosek taki nie zostanie zgłoszony, Centralna Rada Związków Zawodowych kieruje sprawę do komisji rozjemczej celem ponownego rozpatrzenia.

Poza wyżej przytoczonymi przypadkami pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie objętym właściwością komisji rozjemczej nie ma prawa kierować sporu ze stosunku pracy do sądu, gdyż z mocy art. 1 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych spory wynikające ze stosunków pracy w przedsiębiorstwach uspołecznionych podlegają rozpoznaniu zakładowych komisji rozjemczych. Nadmienić przy tym trzeba, że w myśl § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w zestawieniu z innymi obowiązującymi przepisami nie należą do właściwości komisji rozjemczych spory dotyczące mieszkań służbowych i zakładowych (rozpatrują je wojewódzkie komisje lokalowe) i sprawy dotyczące stosowania norm pracy (podlegają właściwości zakładowych komisji norm pracy).

3) Co ma zrobić pracownik, który na przykład nie ma zaufania do poszczególnych członków komisji; czy może w tym wypadku pominąć komisję i zwrócić się do sądu?

Pracownik nie może w tym przypadku pominąć komisji rozjemczej i zwrócić się do sądu. Nie leżałoby to zresztą w interesie pracownika, skoro komisje rozjemcze zostały powołane właśnie po to, ażeby zapewnić pracownikom jak najlepsze — częstokroć w sądzie nieosiągalne warunki rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w miarę możliwości w samym zakładzie pracy i przy bezpośrednim udziale zainteresowanych.

Nie znaczy to — rzecz jasna — że widząc i doceniając znaczenie komisji rozjemczych, jako organów rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, pomijając mamy życiowo uzasadnioną możliwość braku zaufania ze strony poszczególnych pracowników do poszczególnych członków komisji rozjemczej. Taką możliwość przepisy o komisjach rozjemczych przewidywały i dlatego stosownie do § 38 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. następnego dnia po otrzymaniu wezwania na rozprawę pracow-

nik ma prawo zgłosić do przewodniczącego komisji lub jego zastępcy odpowiednio uzasadniony wniosek o wyłączenie członka kompletu orzekającego. O uwzględnieniu wniosku decyduje przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca oraz jeden z członków komisji (jeden z nich musi być przedstawicielem związku zawodowego a drugi przedstawicielem przedsiębiorstwa), których decyzja musi być jednomyślna. W razie uwzględnienia wniosku przewodniczący komisji lub jego zastępca wyznacza na miejsce wyłączonego członka kompletu orzekającego. O uwzględnieniu wniosku decyduje przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca oraz jeden z członków komisji (jeden z nich musi być przedstawicielem związku zawodowego a drugi przedstawicielem przedsiębiorstwa), których decyzja musi być jednomyślna. W razie uwzględnienia wniosku przewodniczący komisji lub jego zastępca wyznacza na miejsce wyłączonego członka kompletu orzekającego innego członka komisji. Należy dodać, iż od decyzji w tej sprawie nie przysługuje odwołanie.

4) Czy komisje rozjemcze rozpatrują także wnioski byłych pracowników?

Odpowiedź jest twierdząca. Jeżeli np. stosunek pracy został z pracownikiem rozwiązany niezwłocznie (z ważnej przyczyny lub winy pracownika), obywatel ten nie jest już pracownikiem, jednakże ma prawo zgłosić do komisji rozjemczej wniosek o odszkodowanie za ustawowy okres wypowiedzenia jeżeli uważa, że rozwiązanie stosunku pracy było bezpodstawne. We wszystkich takich i tym podobnych wypadkach byli pracownicy mogą wносить o rozpatrzenie sporu do tej komisji rozjemczej, która jest właściwa dla przedsiębiorstwa, w którym spór wynikł. Dotyczy to również i tych byłych pracowników danego przedsiębiorstwa, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy zostali pracownikami innego zakładu pracy.

5) Co ma zrobić pracownik w przypadku, gdy przy próbach bezpośredniego załatwienia sporu kierownik przedsiębiorstwa zwleka z odpowiedzią, narażając pracownika na ewentualną utratę terminów okresowych art. 6 ust. 1 dekretu?

Przepis § 30 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 stanowi, że wniosek o rozpatrzenie sporu przez komisję rozjemczą powinien być zgłoszony dopiero wówczas, gdy roszczenie pracownika nie zostało zaspokojone w drodze bezpośredniego porozumienia pomiędzy pracownikiem a kierownikiem przedsiębiorstwa, lub gdy kierownik przedsiębiorstwa zwleka z wydaniem decyzji.

Przepis powyższy ma na celu przeciwdziałanie zbyt pochopnemu wnoszeniu do komisji rozjemczej spraw, które mogą być z powodzeniem załatwione w drodze bezpośredniego porozumienia przy ewentualnej interwencji ze strony rady zakładowej. Dlatego też pracownik, zanim zdecyduje się wnieść sprawę do komisji, powinien wykorzystać możliwość bezpośredniego porozumienia. Jednakże

przy podejmowaniu decyzji o skierowaniu sporu do komisji pracownik powinien bezwarunkowo liczyć się z biegiem terminów określonych w art. 6 ust. 1, gdyż zbyt długie odwołanie sprawy, przedłużające się oczekiwanie na stanowisku dyrektora — może narażać go na utratę prawa dochodzenia roszczeń wskutek upływu terminu.

Operując pojęciem „zwleknięcia” przez kierownika przedsiębiorstwa z wydaniem decyzji, przepisy nie ustalają jakiegoś okresu, którego przekroczenie przez kierownika oznaczałoby zwlekanie. Ocenę co do tego czy w danym przypadku ma miejsce zwlekanie czy nie — przepisy pozostawiają praktyce, wszelkie bowiem określanie sztywnych terminów w tej sprawie byłoby nierealne wobec różnorodności możliwych sytuacji, w których konkretne sprawy wymagają mniej lub więcej czasu dla ich załatwienia przez kierownika przedsiębiorstwa.

5) Czy przepisy o komisjach rozjemczych dotyczą osób zatrudnionych w spółdzielniach pracy?

Przepisy o komisjach rozjemczych dotyczą sporów ze stosunku pracy w spółecznionych przedsiębiorstwach. Wobec tego, że przez przedsiębiorstwo uspołecznione rozumiemy zarówno przedsiębiorstwo państwowe jak i przedsiębiorstwo spółdzielcze należy uznać, że spory ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach prowadzonych przez spółdzielnię podlegają właściwości komisji rozjemczych. Natomiast nie podlegają właściwości komisji rozjemczych spory osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie spółdzielczym z tytułu członkostwa w spółdzielni — osoby te są członkami spółdzielni, a nie jej pracownikami, a więc spory ich ze spółdzielnią nie są sporami ze stosunku pracy.

Jeśli chodzi o spółdzielnię pracy, to zatrudniają one pracowników jedynie w sporadycznych wypadkach i dlatego sprawa nie posiada większego praktycznego znaczenia.

6) Na jaki okres kadencji są powoływani członkowie komisji rozjemczej?

Członkowie zakładowej komisji rozjemczej i stali członkowie terenowej komisji rozjemczej są powoływani bezterminowo. Sprawowanie funkcji przez tych członków komisji ustaje w razie rozwiązania stosunku pracy lub odwołania w przypadkach uzasadnionych ze stanowiska członka komisji rozjemczej (§ 13 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r.).

Jednakże członek zakładowej komisji rozjemczej, który wykonywał swe funkcje w ciągu kolejnych trzech lat, powinien być na własną prośbę zwolniony od dalszego pełnienia tych funkcji (§ 14 wyżej wymienionego rozporządzenia). Tak więc, aczkolwiek kadencja członków komisji nie jest określona — członek komisji ma prawo po trzech latach zażądać zwolnienia z pełnionej funkcji a organ, który go do komisji delegował, obowiązany jest uczynić zadość takiemu żądaniu.

B. P.

Wyjaśnienia organizacyjne

Wszystkie związki zawodowe zainteresowane sprawą zakładowych komisji rozjemczych przeprowadziły na szczeblu zarządu okręgowego krótkie szkolenie przewodniczących tych komisji. W toku dyskusji na seminariach szkoleniowych wyłoniły się pewne zagadnienia wymagające bliższego wyjaśnienia.

Podstawą orzeczeń — przepisy prawa

Towarzysze uczestniczący w szkoleniu wysuwali zwłaszcza kwestię czy orzeczenia komisji rozjemczych mają polegać na uzgadnianiu stanowisk dyskusji i organizacji związkowej, a więc mieć charakter załatwienia ugodowego, drogą jakiegoś targowania się.

Odpowiedź na to pytanie daje nam art. 18 dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych, który głosi:

„Zakładowa komisja rozjemcza rozstrzyga spory zgodnie z interesem mas pracujących i dobrem gospodarki narodowej, kierując się obowiązującymi przepisami pra-

wa oraz postanowieniami umów zbiorowych o pracę i regulaminów pracy“.

Ustawodawstwo pracy, na którym opierają się orzeczenia komisji rozjemczych, jest zbiorem obowiązujących przepisów regulowania stosunków pracy a nie zbiorem uprawnień pracowniczych, z których można by dowolnie rezygnować. Rozstrzyganie zatem spornych spraw pracowniczych nie można opierać na jakiejś ugodzie między pracownikiem a kierownictwem, lecz na obiektywnym rozpatrzeniu warunków pracy w przedsiębiorstwie i ścisłym zastosowaniu odpowiedniego przepisu prawa pracy.

Samodzielność zakładowej komisji rozjemczej

Z faktu powoływania członków komisji rozjemczych przez radę zakładową i dyrekcję nie należy wysuwać wniosku jakoby w tych komisjach zasiadali przedstawiciele dwóch stron uzależnieni od swych mocodawców.

Ani dyrekcja ani rada zakładowa nie może członkom komisji rozjemczej wydawać poleceń w sprawie rozstrzygnięcia poszczególnych sporów.

Dekret o zakładowych komisjach rozjemczych nadał im charakter organu sądownictwa ludowego dla rozstrzygnięcia sporów wynikających ze stosunku pracy. Komisje rozjemcze przesłuchują świadków, badają dokumenty, przeprowadzają na rozprawach samodzielne postępowanie dowodowe w celu ustalenia stanu faktycznego. W zbieraniu materiału dowodowego, którego nie można uzyskać na miejscu, korzystają z pomocy sądów powiatowych. Na podstawie zbadanych przez siebie dowodów wydają samodzielne orzeczenia oparte na przepisach prawa. To znaczenie komisji rozjemczej jako samodzielnego organu podkreśla przepis dekretu, który postanawia, iż w przypadku odwołania się pracownika do zarządu głównego związku zawodowego, ten nie może zmieniać orzeczenia komisji lecz tylko polecić jej ponowne zbadanie sprawy lub skierowanie sporu do sądu państwowego.

Komisja rozjemcza a rada zakładowa

Z charakteru zakładowych komisji rozjemczych jako organów powołanych do rozstrzygnięcia sporów ze stosunku pracy nie wynika wcale, aby komisje te były zespołami dla załatwiania wszystkich spraw pracowniczych, jakimiś pomocniczymi organami rad zakładowych. Taka tendencja rad zakładowych do spychania wszelkich spraw z zakresu ochrony na zakładowe komisje rozjemcze już się daje zauważyć.

Zdarza się, że rada zakładowa wszystkie zażalenia pracowników na decyzje dyrekcji skierowuje do zakładowej komisji rozjemczej i to w sprawach nie mających charakteru sporu prawnego. Tak np. przeniesienie pracownika na inną funkcję nie zmieniające istotnych warunków umowy o pracę czy też wypowiedzenie umowy z zachowaniem przepisów prawa — należy do decyzji dyrekcji i nie stanowi naruszenia prawa pracy. W takich i tym podobnych przypadkach rada zakładowa może i powinna interweniować u dyrekcji w celu wyjaśnienia sprawy. Nie może zaś posługiwać się zakładową komisją rozjemczą, do której należy rozstrzygnięcie sporów w sprawach wyraźnie jej powierzonych przez dekret.

W czasie dyskusji seminaryjnych towarzysze przewodniczący komisji rozjemczych poruszali również sprawę stosunku tych komisji do rad zakładowych.

Dekret o zakładowych komisjach rozjemczych mówi, że nadzór nad ich działalnością sprawują zarządy główne związków zawodowych. Czy z tego postanowienia wynikałoby, że rady zakładowe nie miałyby prawa do interesowania się działalnością zakładowych komisji rozjemczych?

Rozróżnijmy dwie kwestie: wnikanie w orzecznictwo komisji rozjemczych i interesowanie się działalnością — funkcjonowaniem tych komisji.

W pierwszym przypadku — zakładowe komisje rozjemcze komunikują się bezpośrednio z zarządem głównym i rady zakładowe nie mogą wpływać ani na orzeczenie komisji ani na tok postępowania rozjemczego.

W drugim przypadku — należy wziąć pod uwagę, że rady zakładowe powołują i odwołują członków komisji,

są zobowiązane do dbania o to, aby komisje nie uległy zdekomputowaniu, są też zobowiązane do dopilnowania, aby dyrekcja zapewniła komisjom należyte warunki urzędowania. A ponadto — jeżeli zarząd główny sprawuje nadzór nad działalnością komisji rozjemczych w zakresie czynności administracyjnych, to rada zakładowa, jako terenowy organ zarządu głównego, jest powołana do informowania swej instancji nadrzędnej o ewentualnych trudnościach w pracy komisji rozjemczej.

Organizacja pracy zakładowej komisji rozjemczej

Wyjaśniliśmy sobie już poprzednio, że działalność zakładowej komisji rozjemczej nie polega na załatwianiu bieżących spraw pracowniczych, lecz wyłącznie na rozstrzygnięciu sporów prawnych. Działalność zatem członków komisji przejawia się tylko w formie udziału w rozprawach. Przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej i komplety orzekających spełniają poza tym różne funkcje związane z czynnościami administracyjnymi i przygotowaniem rozpraw.

Ze wszechmiar wskazane jest jednak, aby członkowie komisji rozjemczych nie ograniczali się do uczestnictwa w rozprawach, lecz pod kierownictwem przewodniczącego komisji odbywali okresowe zebrania w celu omawiania przeprowadzonych rozpraw, analizowaniu wydanych orzeczeń a zwłaszcza orzeczeń, od których odwołano się do zarządu głównego, oraz spraw skierowanych do sądów.

Szczególnie wskazane jest systematyczne, zespołowe pogłębianie wiadomości z dziedziny ustawodawstwa pracy. „Przegląd Związkowy“ zamieszcza stale wyjaśnienia w prawnych sprawach pracowniczych oraz orzeczenia Sądu Najwyższego. Studiowanie tych informacji na zebraniach członków zakładowych komisji rozjemczych jest nieodzownym warunkiem należytego spełniania ważnych obowiązków wobec państwa ludowego i człowieka pracy.

Określenie stanowisk kierowniczych w państwowych gospodarstwach rolnych

Zgodnie z zarządzeniem Nr 126 Ministra Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 31.V. 1954 r. (Biuletyn Min. PGR Nr 16/83, poz. 110) właściwości zakładowych i terenowych komisji rozjemczych nie podlegają spory ze stosunków pracy pracowników zajmujących następujące stanowiska kierownicze:

1. dyrektorzy zjednoczeń PGR i ich zastępcy,
2. kierownicy działów w zjednoczeniach PGR,
3. kierownicy samodzielnych (na prawach działu) sekcji w zjednoczeniach PGR,
4. dyrektorzy zespołów PGR oraz równorzędnych jednostek organizacyjnych i pracownicy ich stale zastępujący (starszy agronom, lub starszy zootechnik lub starszy ichtiolog itd.),
5. główni (starsi) księgowi oraz p.o. głównych (starszych) księgowych w zespołach PGR względnie w równorzędnych jednostkach organizacyjnych,
6. kierownicy gospodarstw względnie równorzędnych jednostek organizacyjnych.

Wnioski z pierwszych doświadczeń zakładowych komisji rozjemczych

Zarządy główne związków zawodowych otrzymały już sporo odwołań od orzeczeń zakładowych komisji rozjemczych. Przewertowanie teczek z aktami odwołań nasuwa różne zagadnienia wymagające zasadniczych wyjaśnień.

Jak wynika z korespondencji związanej z odwołaniami — zakładowe komisje rozjemcze podjęły swe nielatwe zadania w dość trudnej sytuacji. Członkowie komisji uskarżają się, że w tak poważnej sprawie nie otrzymują dostatecznej pomocy, zarówno jeżeli idzie o instrukcje w sprawie postępowania (forma orzeczeń, korespondowanie itp.) jak i podręczniki prawa pracy. Toteż głównym postu-

latem komisji rozjemczych pod adresem CRZZ jest zorganizowanie systematycznego instruktarzu w zakresie ich działalności.

Poszanowanie uprawnień komisji rozjemczych

Komisje rozjemcze nie tylko napotykały trudności w orzekaniu spraw spornych, lecz także musiały przezwyciężać przejawy niezrozumienia swego istotnego charakteru.

Taki fakt zdarzył się np. zakładowej komisji rozjemczej w jednym z przedsiębiorstw przemysłu chemicznego w województwie stalinogrodzkim.

W chwili, gdy komisja miała przystąpić do narady, która zgodnie z dekretem powinna być niejawną — w lokalu komisji znajdowało się dwóch towarzyszy nie należących do kompletu orzekającego, którzy — z racji swego stanowiska społecznego — uważali, że mogą uczestniczyć we wszystkich czynnościach komisji rozjemczej, którą traktowali jako organ związkowy. Członkowie komisji odmówili składania oświadczeń w sprawie będącej przedmiotem orzeczenia. Przewodniczący komisji, powołując się na wyraźne przepisy o niejawności narad kompletów orzekających, poprosił towarzyszy nie należących do komisji, aby zastosowali się do tych przepisów. Sprawa oparła się o Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Chemicznego i ten w drodze interwencji u władz organizacyjnych, którym ci towarzysze podlegali, wyjaśnił znaczenie zakładowych komisji rozjemczych.

Należy z całym uznaniem podnieść postępowanie przewodniczącego tej komisji rozjemczej, który potrafił stanąć na straży przepisów prawa. Ale trzeba też z tego faktu wysnuć wniosek, że zrozumienie charakteru zakładowych komisji rozjemczych jeszcze nie zostało dostatecznie ugruntowane.

Zakładowe komisje rozjemcze — nie będąc jednostkami organizacyjnymi ani związków ani administracji — są samodzielnymi organami ludowego wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy i jako takie korzystają z uprawnień określonych w dekrete.

Wykonywanie orzeczeń komisji rozjemczych

Pracownik umysłowy S. I. w zakładach chemicznych pracował nieprzerwanie od 1 sierpnia 1953 r. W dniu 1 listopada dyrekcja — przenosząc go na inne stanowisko — przedłużyła umowę pracy lecz znowu na okres próbny, a z końcem stycznia br. zwolniła z pracy z wypowiedzeniem dwutygodniowym jak w okresie próbnym. Zakładowa komisja rozjemcza stanęła na stanowisku, że po 1 listopadzie 1953 r. pracownik ten nabył prawa z tytułu umowy o pracę na czas nieokreślony i uznała rozszczenie jego do wypłaty wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Dyrekcja odwołała się do Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Przem. Chemicznego, który zatwierdził orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej. Z tą chwilą orzeczenie to stało się prawomocne. Dyrekcja uchyła się jednak od wykonania tego orzeczenia, twierdząc że przysługuje jej dalsze odwołanie.

Postępowanie dyrekcji w tym przypadku jest sprzeczne z postanowieniami dekretu o powołaniu zakładowych komisji rozjemczych i rozporządzenia wykonawczego. W myśl paragrafu 52 rozporządzenia wykonawczego, prawomocne orzeczenie komisji rozjemczej stanowi tytuł egzekucyjny i powinno być wykonane.

Przedstawiciel dyrekcji w rozmowie z zainteresowanym pracownikiem miał podobno oświadczyć, że dyrekcji przysługuje jeszcze odwołanie do Generalnego Prokuratora PRL. Pogląd taki jest całkowicie mylny. Jeżeli Prokurator PRL uzna, że prawomocne orzeczenie komisji rozjemczej narusza przepisy prawa, może w ciągu sześciu miesięcy od uprawomocnienia zaskarżyć je do CRZZ. Nie istnieje jednak żadne odwołanie do Prokuratora PRL, który w takich przypadkach działa z własnej inicjatywy. Tym bardziej nie ma podstawy do wstrzymywania się od wykonania prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej do czasu ewentualnej ingerencji Prokuratora Generalnego PRL.

Prawomocne orzeczenie komisji rozjemczej podlega wykonaniu z zastosowaniem przepisów o postępowaniu egzekucyjnym, zawartym w kodeksie postępowania cywilnego.

Ponowne odwołanie się od orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej

Pracownik huty „Batory“ zwrócił się zakładowej komisji rozjemczej o orzeczenie w sprawie wyrównania zarobków w pięć miesięcy po stwierdzeniu okoliczności będących podstawą sporu. Zakładowa komisja rozjemcza orzekła, że nastąpiło przedawnienie pretensji. Na odwołanie pracownika Zarząd Główny Zw. Zaw. Hutników uchylił to orzeczenie, powołując się na przepis, że komisja rozjemcza — z przyczyn uzasadnionych szczególnymi okolicznościami — może przyjąć wniosek spóźniony.

Zakładowa komisja rozjemcza rozpatrzyła sprawę ponownie i oddaliła wniosek pracownika, motywując, że obliczenie zarobku było prawidłowe. Pracownik odwołał się znowu od tego orzeczenia.

Powstaje pytanie jak należy postępować w przypadku ponownego odwoływania się, na co odpowiemy, że przepisy dekretu i rozporządzenia wykonawczego nie zamykają drogi do ponownego odwołania.

(Omawiany tutaj przypadek ma szczególny charakter. Pierwsze orzeczenie dotyczyło tylko kwestii przedawnienia, nie załatwiała samej sprawy. Drugie zaś rozstrzygało już pretensję pracownika. Ale zarówno w tym jak i w każdym innym przypadku jest uzasadnione ponowne rozpatrzenie odwołania przez zarząd główny).

Omówmy przy tej sposobności kwestię przedawniania pretensji pracowników w postępowaniu przed zakładowymi komisjami rozjemczymi.

Przepisy o terminach składania wniosków o rozpatrzenie spraw przez komisje rozjemcze mają na celu umożliwienie rozpoznawania sporów w czasie, kiedy okoliczności sprawy nie uległy jeszcze zapomnieniu, a nie formalistyczne oddalanie pretensji pracowników. Dlatego dekret przewiduje możliwość przyjmowania spóźnionych wniosków w uzasadnionych przypadkach. Toteż — zwłaszcza w sprawach dotyczących przejściowego okresu wprowadzania komisji rozjemczych — należy każdy przypadek opóźnienia terminu rozpatrzenia szczegółowo z uwzględnieniem interesów pracowniczych i dobra gospodarki narodowej.

O gruntowne badanie spraw

Zaczynają się mnożyć przypadki skierowywania spraw do zarządów głównych z uchwałą komisji rozjemczej o braku jednomyślności. Otóż przede wszystkim sprawy, w których komisja rozjemcza nie osiągnęła jednomyślności skierowuje się na żądanie pracownika do właściwego sądu a nie do zarządu głównego. A poza tym — przyjrzenie się aktom spraw często naprowadza na uzasadnione podejrzenie, że komisje rozjemcze w takich przypadkach po prostu ułatwiają sobie pracę i spychają ją dalej. Brak bowiem w aktach śladu poważniejszego zastanowienia się nad sprawą. Członkowie zakładowych komisji rozjemczych, stojąc na straży dobra produkcji socjalistycznej i uprawnień pracowniczych, powinni dbać o zaspokojenie słusznym roszczeń pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nie mogą przy tym uchyłać się od podejmowania decyzji w trudniejszych sporach. Wszak zakładowa komisja rozjemcza nie może przemieniać się w skrzynkę pocztową dla zażeń pracowników, które by potem — nierozstrzygnięte przez komisję — wędrowały do następnej instancji.

Komisja rozjemcza powinna dążyć do wykorzystania wszystkich możliwości załatwienia sprawy i dopiero po ich całkowitym wyczerpaniu — zdecydować się na stwierdzenie braku jednomyślności.

Podobny charakter unikania samodzielnego decyzji ma przyjmowanie wniosków w sprawach, które nie należą do kompetencji komisji rozjemczych, po to, aby po odmownym załatwieniu ich, skierowywać je do zarządu głównego.

Dekret mówi wyraźnie o uprawnieniu przewodniczącego komisji do zwracania wniosków w sprawach nie należących do właściwości komisji. Takimi sprawami są np. zwolnienia z pracy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Jeżeli przewodniczący komisji rozjemczej stwierdzi, że wszystkie przepisy prawa zostały zachowane przy wypowiedzeniu umowy, to pewne jest, że sprawa taka nie podlega komisji rozjemczej. Powinien zatem wydać decyzję zwrócenia wniosku, aby uniknąć obarczania komisji sprawami, które nie należą do jej właściwości.

Inny charakter — ale takie same skutki o ile idzie o przewlekanie spraw — ma stosowanie przez niektóre dyrekcje odwoływania się z reguły od wszystkich orzeczeń komisji rozjemczych na niekorzyść dyrekcji. Dyrekcje także uważają widocznie za swój (przez żadną władzę nie nałożony) obowiązek wyczerpywania wszystkich środków odwoławczych nawet w sprawach, co do których ostatecznego rozstrzygnięcia nie ma żadnych wątpliwości. Tak np. przez pewien czas postępowała dyrekcja huty „Batory“.

dopóki Zarząd Główny Zw. Zaw. Hutników w bezpośredniej rozmowie nie wyjaśnił bezcelowości takiego postępowania.

Ścisłe przestrzeganie formalności w aktach komisji rozjemczych

Akta zakładowych komisji rozjemczych mają ważne znaczenie dowodowe. Wszak w razie skierowania sprawy do sądu, akta te będą służyły sądowi jako pomocniczy materiał dla rozpatrzenia sprawy. Co więcej — wiemy że, w okresie sześciu miesięcy od uprawomocnienia się orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej Prokurator Generalny PRL może orzeczenie to zaskarżyć do CRZZ; akta sprawy będą wtedy stanowiły jedyny materiał dowodowy.

Należy przyznać, że akta spraw przejranych przy pisaniu tego artykułu w zarządach głównych związków Górników, Prac. Przem. Chemicznego i Hutników dowodzą o należytej staranności komisji rozjemczych.

Ale chodzi o to, że w takich aktach nie należy obawiać się zbytniej dokładności. Każda okoliczność powinna być zanotowana.

W orzeczeniach zakładowych komisji rozjemczych brak jest pouczenia stron o przepisach odwoławczych, skutkiem

czego zdarza się, że pracownicy odwołują się wprost do zarządu głównego z ominięciem komisji rozjemczej, co z kolei powoduje przewlekanie sprawy, gdyż zarząd główny musi się zwracać do komisji o nadesłanie aktu sprawy.

Pisma zarządów głównych o uchyleniu orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej powinny również zawierać pouczenia strony o dalszym postępowaniu. Nie można liczyć na to, że pracownik zrozumie, co znaczy lakoniczne zdanie: „zarząd główny uchyla orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej“. Pracownikowi może się wydawać, że wobec tego sprawa została przesądzona na korzyść drugiej strony, podczas gdy uchylenie to oznacza, że sprawa powinna być albo skierowana do sądu albo ponownie rozpatrzona przez komisję rozjemczą. Należy zatem w takich pismach zacytować odpowiedni artykuł dekretu i pouczyć strony o tym, jak mają dalej postępować.

W jednym z zakładów głównych powstała kwestia, gdzie mają być przechowywane akty spraw, w których odwołano się do zarządu głównego, a które komisje rozjemcze chciałyby mieć z powrotem u siebie. Kwestię tę pozostawimy do załatwienia instrukcji CRZZ w sprawie prowadzenia kancelarii komisji rozjemczych, o którą to instrukcję komisje i zarządy główne dopominają się.

Cz. K.

REGULAMIN ZWIĄZKOWY W POLSCE

REGULAMIN

wypłat zasiłków pieniężnych dla członków związków zawodowych w przypadku urodzin i w określonych wypadkach losowych

Zgodnie ze statutem Zrzeszenia Związków Zawodowych uchwalonym przez III Kongres Związków Zawodowych członek związku zawodowego: „otrzymuje od związku zawodowego w zależności od stażu związkowego bezzwrotny zasiłek w ustalonej wysokości, w przypadkach narodzin dziecka oraz w określonych wypadkach losowych“...

Regulamin niniejszy określa zasady realizacji tego postanowienia statutu, ustala wysokość zasiłków oraz zasady i tryb postępowania w tych sprawach.

Regulamin wypłat zasiłków wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1955 roku.

Staż związkowy upoważniający do otrzymania zasiłków liczy się od dnia 1 stycznia 1950 roku.

I. UPRAWNIENIA DO ZASIŁKÓW

1. Członek związku zawodowego posiadający określony staż członkowski ma prawo do otrzymania od swej organizacji związkowej zasiłku pieniężnego w przypadkach:

- urodzin dziecka,
- zgonu członka rodziny.

Za członka rodziny, którego zgon uprawnia do zasiłku uważa się: żonę, męża i dzieci (na które przysługuje zasiłek rodzinny), o ile nie należą do związku, pozostają na wyłącznym utrzymaniu członka związku i wspólnie z nim zamieszkują.

2. Rodzina ma prawo do zasiłku w wypadku zgonu członka związku. Prawo to posiadają: żona, dzieci i rodzice członka związku pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym ze zmarłym w okresie poprzedzającym zgon.

3. Członek związku nabywa prawo do zasiłku:

- w przypadku urodzin dziecka — po 3-letnim okresie należenia do związku;
- w wypadku zgonu — po 5-letnim okresie należenia do związku.

4. W każdym z przypadków określonych w punkcie 1 i 2 zasiłek przysługuje tylko jednej osobie. W przypadku urodzin dziecka zasiłek wypłaca się osobie pobierającej zasiłek rodzinny lub ubiegającej się o to świadczenie.

5. Członek związku traci prawo do zasiłków po upływie 6 miesięcy od daty powstania okoliczności uprawniających do zasiłku o ile w ciągu tego okresu nie zgłosi wniosku o wypłatę zasiłku.

II. STAŻ CZŁONKOWSKI

6. Dowodem stwierdzającym staż członkowski jest legitymacja związkowa z wklejonymi znaczkami składkowymi za cały okres należenia do związku. W wypadku koniecznej wymiany legitymacji związkowej na skutek jej zagubienia lub zniszczenia — potwierdzenia w nowej legitymacji stażu członkowskiego oraz sumy wpłaconych składek za ostatnie trzy lata dokonuje rada zakładowa na podstawie posiadanych dokumentów.

7. W wypadku zgubienia legitymacji staż członkowski może być stwierdzony na podstawie innych dowodów, tj. kartoteki ewidencyjnej, książeczki męża zaufania, zaświadczenia rady zakładowej. W tych wypadkach decyzję ustala staż podejmując prezydium rady zakładowej, a zatwierdza nadrzędna instancja związkowa.

8. Organizacje związkowe, które z różnych przyczyn dokonują wymiany legitymacji poszczególnym członkom związku, winny w nowej legitymacji odnotować fakt wymiany legitymacji. Zapis taki winien zawierać: numer, datę i wystawcę poprzedniej legitymacji, ilość miesięcy za które nieprzerwanie opłacano składki (według stanu znaczków w poprzedniej legitymacji), datę ostatniej składki oraz wysokość składek za ostatnie trzy lata. Nowa legitymacja z takim zapisem stanowi dowód ciągłości stażu członkowskiego.

9. Do stażu członkowskiego zalicza się:

- okres przebywania członka związku w składzie Polskich Sił Zbrojnych, o ile przed powołaniem należał do związku;
 - okres przerwy w pracy robotników i pracowników sezonowych, o ile pracują nieprzerwanie w każdym sezonie oraz jeśli przystępując do pracy opłacają za okres przerwy w pracy składki członkowskie w wysokości nie niższej niż 1 zł miesięcznie.
10. W okresie choroby członek związku obowiązany jest płacić składki w wysokości odpowiedniej do otrzymywanego wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego.

W wypadku trwałej niezdolności do pracy członek związku pragnący korzystać z prawa należenia do związku — opłaca składki w wysokości ustalonej dla rencistów.

11. Członkowie związku, którzy z uzasadnionych powodów mają przerwy w płaceniu składek, mogą zachować ciągłość stażu członkowskiego przez wykupienie znaczka o wartości odpowiedniej w stosunku do zarobku brutto w tym okresie i wklejenie go w odpowiednie miejsce w legitymacji.

12. Wymagany do zasiłku staż członkowski winien być osiągnięty najpóźniej w miesiącu poprzedzającym okoliczności uprawniające do zasiłku.

III. WYSOKOŚĆ ZASIŁKÓW

13. Wysokość zasiłków pieniężnych zależy od wysokości opłaconych składek członkowskich w ciągu ostatnich trzech lat (36 miesięcy) przed powstaniem okoliczności uprawniających do zasiłku (pkt. 1—3). Podstawę wymiaru zasiłku stanowi średnia roczna składka z tego okresu. W odniesieniu do emerytów za podstawę wymiaru przyjmuje się średnią roczną składkę opłaconą w ostatnich trzech latach pracy przed przejściem na emeryturę.

14. Zasiłki pieniężne przysługują w następującej wysokości:

- a) w przypadku urodzenia się dziecka
— przy opłaconych średnich rocznych składkach:

	powyżej zł 216 — 500 zł
do wysokości „	216 — 400 „
„ „ „	126 — 300 „
„ „ „	72 — 200 „

- b) w wypadku zgonu członka związku
— przy opłaconych średnich rocznych składkach:
powyżej zł 216 po 5-letnim stażu 1.500 zł, po 10-letnim stażu 2.200 zł, do wysokości zł 216 po 5-letnim stażu 1.250 zł, po 10-letnim stażu 1.800 zł, do wysokości zł 126 po 5-letnim stażu 1.000 zł, po 10-letnim stażu 1.500 zł, do wysokości zł 72 po 5-letnim stażu 800 zł, po 10-letnim stażu 1.200 zł;

- c) w wypadku zgonu członka rodziny
— przy opłaconych średnich rocznych składkach:
powyżej zł 216 po 5-letnim stażu 750 zł, po 10-letnim stażu 1.100 zł, do wysokości zł 216 po 5-letnim stażu 625 zł, po 10-letnim stażu 900 zł, do wysokości zł 126 po 5-letnim stażu 500 zł, po 10-letnim stażu 750 zł, do wysokości zł 72 po 5-letnim stażu 400 zł, po 10-letnim stażu 600 zł.

IV. WYPŁATA ZASIŁKÓW

15. Członek związku (lub jego rodzina) ubiegająca się o zasiłek pieniężny winien przedłożyć radzie zakładowej (miejscowej) w miejscu zatrudnienia pisemny wniosek o wypłatę zasiłku wraz z następującymi dokumentami:

A) przy urodzeniu dziecka

- a) świadectwo urodzenia, wydane przez urząd stanu cywilnego,
b) zaświadczenie administracji zakładu pracy stwierdzające, że członek związku otrzymuje zasiłek rodzinny. W wypadku gdy członek związku nie nabył jeszcze prawa do zasiłku rodzinnego, a obydwój rodziców jest członkami związku zawodowego. wymagane jest zaświadczenie rady zakładowej stwierdzające, że drugi małżonek nie pobrał zasiłku z tego samego tytułu;
c) legitymacja związkowa — celem stwierdzenia stażu związkowego, opłacania i wysokości stawek oraz odnotowania wypłaty zasiłku.

B) przy zgonie członka związku lub członka jego rodziny

- a) świadectwo zgonu wydane przez urząd stanu cywilnego;
b) zaświadczenie prowadzącego meldunki, komitetu blokowego lub rady narodowej — stwierdzające, że ubiegający się o zasiłek członek rodziny żył we wspólnym gospodarstwie domowym ze zmarłym w okresie poprzedzającym zgon;

c) legitymacja związkowa zmarłego członka związku celem stwierdzenia stażu związkowego, opłacania i wysokości składek. Legitymację zmarłego członka związku, zatrzymuje organizacja związkowa.

Wnioski o zasiłki winny wyraźnie określać stopień pokrewieństwa wnioskodawcy z osobą, której urodzenie lub zgon powoduje wypłatę zasiłku.

16. Wypłata zasiłku podlega odnotowaniu w legitymacji związkowej. Zapis w legitymacji winien zawierać kwotę i datę wypłaty zasiłku oraz podawać z jakiego tytułu wypłacono zasiłek.

17. Zasiłki przyznaje prezydium rady zakładowej (miejscowej), a w wypadkach określonych w pkt. 7 prezydium zarządu okręgu, oddziału (ewentualnie zarządu głównego związku zawodowego). Wypłaty zasiłków dokonują z funduszy budżetowych bezpośrednio nadrzędne instancje związkowe.

18. Od decyzji odmawiającej przyznania zasiłku ubiegający się o wypłatę ma prawo wnieść odwołanie do nadrzędnych instancji związkowych, aż do Centralnej Rady Związków Zawodowych włącznie.

19. W wypadkach niedostatecznego udokumentowania wniosków o zasiłek rada zakładowa obowiązana jest wezwać ubiegającego się o zasiłek do uzupełnienia wniosku, udzielając mu terminu na przedłożenie brakujących dokumentów, obowiązana jest też uprzedzić go o terminie przedawnienia (pkt. 5).

21. Szczegółowy tryb wypłaty zasiłków przez organizacje związkowe normuje odrębna wewnętrzna instrukcja.

22. Osoba, która bezprawnie pobrała zasiłek na podstawie nieprawdziwych zaświadczeń lub dokumentów, obowiązana jest do zwrotu otrzymanych kwot, niezależnie od ewentualnej kary związkowej i odpowiedzialności karnosądowej.

SEKRETARIAT CRZZ

Czerwiec, 1954 r.

INSTRUKCJA

w sprawie

UPORZĄDKOWANIA

PRZYNALEŻNOŚCI ZWIĄZKOWEJ W ZWIĄZKU
Z NOWYMI UPRAWNIENIAMI
CZŁONKÓW ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Statut Zrzeszenia Związków Zawodowych, uchwalony na III Kongresie rozszerzył znacznie uprawnienia członków związków zawodowych. Między innymi statut przyznał członkom, posiadającym określony staż związkowy, prawo do świadczeń pieniężnych od organizacji związkowych w przypadku narodzin dziecka i w określonych wypadkach losowych. To postanowienie statutu stanowi realną pomoc materialną dla członków związków zawodowych.

W warunkach wzrostu aktywności związków i wzmocnienia troski wszystkich ogniw związkowych o coraz lepsze warunki pracy i bytu mas pracujących — uprawnienia te obok innych uprawnień winny przyczynić się do wzmocnienia więzi członków z organizacjami związkowymi, winny zachęcić robotników i pracowników dotychczas niezrzeszonych do wstępowania w szeregi związków zawodowych oraz przyczynić się do regularnego i zgodnego z tabelą opłacania składek członkowskich.

Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych zatwierdził regulamin wypłat zasiłków pieniężnych dla członków związków zawodowych oraz polecił wydać wkładki do legitymacji związkowych, zawierające wyjątki ze Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych i z regulaminu wypłat zasiłków oraz adnotacje o wymianie legitymacji.

Regulamin wypłat zasiłków ustala wysokość zasiłków i tryb postępowania przy ich wypłacie.

Regulamin wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 1955 roku, z tą też datą organizacje związkowe rozpoczną wypłatę świadczeń członkom posiadającym odpowiedni staż związkowy.

Celem jak najszerzego zapoznania członków z postanowieniami statutu i regulaminu wypłat zasiłków oraz ułatwienia członkom związków korzystania z prawa do świadczeń, należy niezwłocznie rozpocząć akcję wyjaśniającą, uporządkować ewidencję członków, ustalić staż związkowy, doręczyć związkowcom nieodebrane legitymacje i znaczki składkowe.

W akcji wyjaśniającej winien brać udział cały aktyw związkowy, od zarządów głównych poprzez okręgi do rad zakładowych i grup związkowych włącznie. W akcji tej winny wziąć aktywny udział wojewódzkie rady związków zawodowych.

Aby zapewnić sprawne przeprowadzenie akcji uporządkowania członkostwa i popularyzacji postanowień regulaminu — Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych poleca:

1. Zarządy główne i okręgowe (oddziałowe) związków zawodowych zapoznają z postanowieniami regulaminu oraz z treścią niniejszej instrukcji szeroki aktyw związkowy, do grup związkowych włącznie.

Sprawy te należy omówić na najbliższych posiedzeniach prezydów wymienionych instancji i na najbliższych naradach aktywny udział zakładowego. W szczególności należy:

- a) omówić szczegółowo postanowienia regulaminu wypłat zasiłków i treść niniejszej instrukcji oraz przeprowadzić dyskusję nad tymi zagadnieniami. Należy zwrócić szczególną uwagę aktywny związkowego na postanowienia instrukcji dotyczącej uporządkowania ewidencji członków, ustalenia stażu związkowego i techniki zaopatrzenia członków we wkładki do legitymacji;
- b) należy doręczyć zakładowym organizacjom związkowym taką ilość egzemplarzy wkładek do legitymacji, aby można je było wkleić do wszystkich legitymacji członkowskich, regulaminy zaś w takiej ilości, aby je otrzymał każdy radca i mąż zaufania.

2. Regulamin należy omówić na zebraniach wszystkich grup związkowych w celu zapoznania z nim wszystkich członków związku. W szczególności na zebraniach grup należy:

- a) zapoznać związkowców z regulaminem, wyjaśnić znaczenie stażu związkowego, konieczność likwidacji zaległości w opłacaniu składek oraz wskazać na korzyści, jakie daje regularne i zgodne z tabelą opłacanie składek;
- b) wyznaczyć aktyw grupowy pod kierownictwem męża zaufania, którego zadaniem będzie zebranie i sprawdzenie legitymacji wszystkich członków grupy.

3. Mąż zaufania winien zebrać od wszystkich członków legitymacje związkowe. Wkładki należy wkleić do legitymacji w ten sposób, aby kartki zawierające nowe obowiązki i uprawnień członków — nakleić stronami niezadrukowanymi na kartki legitymacji zawierające uprawnień i obowiazki członków określone na podstawie dawnego statutu. Po wklejeniu wkładki legitymację należy zwrócić członkowi związku.

Konieczne jest przejrzanie legitymacji związkowych wszystkich członków, celem stwierdzenia, czy opłacają składki regularnie i zgodnie z tabelą.

Należy ułatwić członkom związku uregulowanie zaległości w opłacie składek członkowskich, przy czym do sprawy tej nie wolno podchodzić mechanicznie, lecz sposobem uregulowania omówić należy indywidualnie z każdym członkiem.

W wypadku stwierdzenia przerw w opłacie składek należy powiadomić członka związku, że może usunąć przerwę w stażu związkowym przez opłacenie zaległych skła-

dek w wysokości odpowiedniej do zarobków w tym okresie. Zależnie od wysokości i okresu zaległości można członkom związku, którzy wyrażą gotowość wpłaty zaległych składek, rozłożyć spłatę zaległości na raty, z tym, że cała zaległość musi być uregulowana do dnia 31 grudnia 1954 r.

W wypadkach szczególnych, gdy członkowie związku odmówią uregulowania zaległości do dnia 31 grudnia br. i wyrażą gotowość wstąpienia od nowa do związku i regularnego opłacania składek — należy im to umożliwić. Należy im jednak wyjaśnić, że staż związkowy będzie liczony od daty powtórnego wstąpienia do związku.

Przy doręczaniu znaczków składkowych do legitymacji należy je kasować przez napisanie na nich miesiąca i roku, za który znaczki zostały wydane.

4. Rady zakładowe (oddziałowe) winny niezwłocznie przystąpić do uporządkowania ewidencji członków. W tym celu należy:

- a) uzupełnić zapisy w kartotece członkowskiej oraz wkleić zaległe kupony znaczków związkowych za opłacone składki;
- b) wyprowadzić na bieżąco księgi kontroli wpływu składek i wydawania znaczków;
- c) doręczyć członkom związku nieodebrane legitymacje związkowe;
- d) doręczyć mężom zaufania nieodebrane znaczki składkowe;
- e) dopilnować wyprowadzenia na bieżąco książeczek mężów zaufania i terminowego doręczenia członkom znaczków za opłacone składki (doręczają mężowie zaufania). Należy mieć na uwadze, że w wypadku zagubienia przez członka legitymacji lub znaczków dokumenty — wymienione pod a), b), e) stanowić będą podstawę do udowodnienia przez członka stażu związkowego oraz wykazania sumy opłaconych składek;
- f) dopilnować ścisłego kasowania znaczków w legitymacjach związkowych.

5. Całą akcję należy zakończyć do końca października roku bieżącego. Zarządy główne i okręgowe związków zawodowych oraz wojewódzkie rady związków zawodowych winny udzielić pomocy radom zakładowym przy uporządkowaniu stanu członkowskiego i przy popularyzowaniu regulaminu wypłat zasiłków. Prezydium zarządów związków zawodowych i rad zakładowych winny na swych posiedzeniach ocenić systematycznie przebieg akcji oraz przekazywać nadrzędnym instancjom związkowym, w drodze bieżącej informacji, dane o przebiegu akcji.

Akcja uporządkowania przynależności związkowej nie może być sprowadzana do wąskich ram organizacyjno-technicznych. Ma ona bowiem — wobec rozszerzenia uprawnień związkowców — doniosłe znaczenie polityczne.

Akcja ta powinna stać się bodźcem do realizacji wskazań III Kongresu Związków Zawodowych, do wzrostu aktywności produkcyjnej oraz do poprawy warunków bytowo-socjalnych i kulturalnych mas pracujących.

Akcja powinna też odegrać poważną rolę w zbliżeniu związków zawodowych do bardziej zacofanych i nieorganizowanych związkowo robotników i pracowników oraz w masowym ich werbunku na członków związków.

Powinna na koniec przyczynić się do wzrostu aktywności dołowych ogniw związkowych: rad zakładowych i oddziałowych oraz grup związkowych, jak również do zacieśnienia ich więzi z masą członkowską.

Czerwiec, 1954 r.

SEKRETARIAT CRZZ

Z życia związkowego

WSPÓŁZAWODNICTWO W SŁUŻBIE ZDROWIA

W pierwszym kwartale bieżącego roku we współzawodnictwie socjalistycznym brało udział w służbie zdrowia 93,7% zakładów pracy i 89% ogółu pracowników. Podjęto zobowiązań indywidualnych 48.516,

zespołowych 20.097, czyli razem o 37% więcej niż w IV kwartale ub. roku. Zobowiązania szły głównie w kierunku polepszenia jakości usług, oszczędności oraz poprawy obsługi leczniczej mieszkańców wsi.

W wielu placówkach lecznictwa zamkniętego pracowano pod hasłem: „Nasz oddział świadczy o nas”. Za-

łoga Szpitala Nr 8 w Warszawie rzuciła hasło: „Oszczędzamy bólu choremu”. Coraz więcej zakładów stosuje produkcyjne metody leczenia zaczerpnięte z doświadczeń medycyny radzieckiej, szczególnie pawłowizm. Rozwinęło się szkolenie i doszkalanie personelu zwykłego i dyplomowanego, w wyniku czego podniósł się poziom świadczonych usług.

Wśród robotników aptek i hurtowni farmaceutycznych współzawod-

nictwo przebiegało pod hasłem: „Nie dopuszczać do zawinionego braku leku w aptece“, co przyczyniło się do lepszego zaopatrzenia aptek w leki. Wiele zobowiązań dotyczyło skrócenia czasu wykonania recept. Szereg aptek zorganizowało stałe i ruchome punkty apteczne w mieście i na wsi (np. w okręgu kieleckim — 68 punktów w PGR i odległych wsiach). Ogółem we współzawodnictwie wzięło udział 81,7% aptek. W stacjach pogotowia ratunkowego zobowiązania dotyczyły szybszego udzielania pomocy choremu i racjonalnego wykorzystania personelu i karettek, we współzawodnictwie wzięło udział 98% zakładów.

Szczególnie we współzawodnictwie położono nacisk na zapewnienie właściwej pomocy lekarskiej dla mieszkańców wsi. Placówki służby zdrowia obejmowały stały patronat nad gromadami wiejskimi, PGR i spółdzielniami produkcyjnymi. Np. w woj. warszawskim zorganizowano w tym czasie 31 ekip lekarsko-pielęgniarskich, które udzieliły 2.210 porad, w woj. kieleckim 147 ekip przebadano 6.423 osoby, w woj. koszalińskim objęto stałym patronatem 16 spółdzielni produkcyjnych, 8 PGR, 21 szkół i 9 zakładów produkcyjnych. Ośrodki szkolenia pielęgniarek PCK zorganizowały 276 ekip propagandowych na terenie wsi, przeprowadzając 960 pogadanek oraz 263 pokazy pielęgnowania niemowląt.

Mimo pewnego postępu w propagandzie współzawodnictwa za mało jeszcze popularyzowano osiągnięcia pracowników przodujących w pracy zawodowej i społecznej. Zdarzały się również wypaczenia, polegające przeważnie na podejmowaniu zobowiązań przepracowania bezpłatnie dodatkowych godzin. Niedostateczna jest jeszcze współpraca rad miejskich z administracją.

Zarząd Główny Zw. Zaw. Służby Zdrowia zamierza w najbliższym okresie zwrócić szczególną uwagę na rozwój współzawodnictwa wewnątrz-zakładowego o tytuł przodującej grupy, oddziału i przodującego pracownika w zakładzie. Między innymi postanowiono opracować dla poszczególnych pionów służby zdrowia ogólne zasady organizacji współzawodnictwa ze szczególnym uwzględnieniem kierunku zobowiązań oraz jednolitych kryteriów oceny wyników.

Wypaczenia w organizacji współzawodnictwa.

W Zakładach Cukierniczych „Bałtyk“ w Gdańsku przyznaje się nagrody za współzawodnictwo nie na podstawie faktycznie osiągniętych wyników, lecz w zależności od posiadanej sumy na nagrody. Np. nagrody za współzawodnictwo w I kwartale przyznano co 3-ciemu pracownikowi, ponieważ zakład miał pewne pozostałości z funduszu zakładowego z ubiegłego roku.

W Zakładach Mięsnych w Gdańsku wyniki współzawodnictwa o ty-

tuł najlepszego w zawodzie ocenia kolektyw złożony z przedstawicieli rady zakładowej, podstawowej organizacji partyjnej i dyrekcji na podstawie danych z administracji, bez zasięgnięcia opinii grup związkowych.

W Okręgowym Przedsiębiorstwie Detalu i Barów Mlecznych w Krakowie, obejmującym ponad 40 barów, prowadzi się współzawodnictwo o tytuł najlepszej w zawodzie kasjerki, bufetowej i kucharki. Podstawą do obliczenia wyników jest ilość pochwał i skarg wpisanych do książki życzeń i zażaleń. Za każdą pochwałą liczy się 2 punkty, a za każdą skargę odejmuje 2 punkty. W praktyce wystarczy kilka pochwał wpisanych do książki, aby otrzymać tytuł przodującej w zawodzie.

Tego rodzaju współzawodnictwo powoduje możliwość nadużyć, o czym świadczy stwierdzony fakt w barze nr 10, gdzie wprowadzono dwie książki: jedną dla pochwał, drugą dla zażaleń. Przy ocenie współzawodnictwa przedkłada się do wglądu tylko książkę z pochwałami.

Werbunek do związku i składki członkowskie

W niektórych zakładach pracy dzięki poprowadzonej przez rady zakładowe pracy politycznej z załogą, między innymi przez indywidualne rozmowy, wstąpiło w okresie bieżącego roku do związku wielu niezrzeszonych pracowników oraz poprawiła się regularność w opłacaniu składek.

Np. w Zakładach Mięsnych w Dębicy (Spożywcy — Rzeszów) w ubiegłym roku na 704 zatrudnionych tylko 402 należało do związku, z tego jedynie dwóch członków opłacało składki regularnie. Obecnie wszyscy pracownicy należą do związku i nie ma zaległości w opłacaniu składek. Podobne postępy stwierdzono w innych zakładach, objętych działalnością Zarządu Okręgu Społywców w Rzeszowie.

Natomiast w szeregu zakładów pracy rady zakładowe nie wykazują odpowiedniej aktywności w celu zwerbowania do organizacji związkowej niezrzeszonych pracowników. Np. w Hucie Stalowa Wola wg. stanu na dzień 1.IV. br. tylko 62% załogi należy do związku, a składki opłaca 60% członków związku. Poza szeregami związków znajduje się około 20% członków partii i 40% ZMP-owców.

Działalność rad oddziałowych i komisji w Zw. Zaw. Górników

Jak wykazała analiza przeprowadzona w kopalniach, objętych działalnością Zarządu Okręgowego Górników w Sosnowcu, w działalności rad oddziałowych i komisji przy radach zakładowych istnieje wiele braków i niedociągnięć.

W niektórych kopalniach działalność rad oddziałowych jest utrudniona ze względu na to, że ich prze-

wodniczącymi są kierownicy oddziałów produkcyjnych, co jest jedną z przyczyn wstrzymywania się członków związku od uwag krytycznych na organizowanych zebraniach. Np. w kopalni „Jowisz“ na ogólną ilość 12 rad oddziałowych, w 8-miu radach funkcję przewodniczących pełni kierownicy oddziałów.

Rady oddziałowe i zmianowe są przeważnie mało żywotne. Na 97 skontrolowanych rad oddziałowych ani jedna nie odbyła posiedzenia w okresie pierwszego kwartału br. Rady zakładowe nie ustawiły ich do pracy i prawie, że nie kontrolowały podległych sobie rad oddziałowych. Żadna rada zakładowa nie wysłuchiwała ani razu sprawozdania rady oddziałowej z jej pracy.

Bardzo słaba jest współpraca rad oddziałowych z dozorem, np. nie omawia się systematycznie aktualnych spraw produkcyjnych. Bardzo luźny kontakt utrzymują rady oddziałowe i zmianowe z oddziałowymi organizacjami partyjnymi i ZMP-owskimi.

Rady oddziałowe przy obecnym stanie organizacyjnym nie mogą oddziaływać na podległy im aktywny grupowy, który przeważnie pracuje samodzielnie w stopniu uzależnionym od własnej inicjatywy i umiejętności.

Rady zakładowe nie starały się ożywić pracy rad oddziałowych, załatwiając różne sprawy bez ich wiedzy i udziału. Również przedstawiciele okręgu, przebywając w zakładach, nie interesowali się działalnością rad oddziałowych.

Także komisje przy radach zakładowych nie wykazują dostatecznej aktywności. Wielu ich członków nie bierze udziału w podejmowanych przez komisje pracach, a rady zakładowe nie starają się uzupełnić braku aktywności pracowników. Komisje pracy i płacy w ogóle nie działają. Komisje współzawodnictwa odbywają swe posiedzenia nieregularnie, przeważnie ograniczają się one do zatwierdzania wyników ustalonych przez kierownika oddziału i referentów współzawodnictwa, nie biorąc żadnego udziału w organizowaniu narad wytwórczych. Jedynie komisje socjalno - ubezpieczeniowe wykazują żywotność, odbywają posiedzenia, załatwiają wnioski, pracują według planu. Jednak działają one w oderwaniu od aktywu grupowego.

Stwierdzono, że wielu aktywistów w radach oddziałowych i komisjach wykazuje chęć i zainteresowanie do pracy związkowej. Ale wskutek braku odpowiedniego instruktarza nie wiedzą oni, jak wykonywać stojące przed nimi zadania.

Zarząd Główny Górników postanowił opracować wytyczne do pracy organizacyjnej w zakładowych i oddziałowych organizacjach związkowych w celu usunięcia stwierdzonych braków.

Rola radzieckich związków zawodowych w świetle uchwał XI Zjazdu Zw. Zaw. ZSRR

Teoretyczne i polityczne czasopismo Centralnego Komitetu Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego „Komunist” zamieściło w numerze 9 redakcyjny artykuł pt. „Podnieść rolę związków zawodowych w budownictwie państwowym, gospodarczym i kulturalnym”.

Artykuł ten wskazuje jaka jest pozycja związków zawodowych w ZSRR i jakie są metody ich działania w rozwijaniu aktywności szerokich mas pracujących oraz zadania w dziedzinie troski o człowieka pracy. Z uwagi na zasadnicze teoretyczne znaczenie tego artykułu zamieszczamy go w obszernym streszczeniu. — Red.

NOWE ogromne zadania stojące przed Związkiem Radzieckim wymagają wzmocnienia udziału związków zawodowych w budownictwie państwowym, gospodarczym i kulturalnym. Zwiększone w obecnych warunkach wymagania w stosunku do związków zawodowych wyczerpująco wyraziło pismo powitalne wystosowane do XI Zjazdu Związków Zawodowych przez Komitet Centralny Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego i Radę Ministrów.

W powitaniu tym partia i rząd wysoko oceniły udział związków zawodowych w walce o komunizm i wyraziły niezłomną pewność, że związki będą jeszcze aktywniej pomagać partii w komunistycznym wychowywaniu ludzi pracy, w mobilizowaniu ich sił twórczych dla dalszego rozwoju przemysłu socjalistycznego, wydatnego podniesienia gospodarki rolnej i produkcji przedmiotów masowego zapotrzebowania. W piśmie powitalnym określono miejsce związków zawodowych w ogólnonarodowej walce o urzeczywistnienie polityki partii na obecnym etapie budowy komunizmu.

Zjazd przebiegał pod znakiem niezachwianej jedności radzieckich związków zawodowych wokół swego wypróbowanego przywódcy politycznego i kierownika — partii komunistycznej, prowadzącej i kierującej siły społeczeństwa radzieckiego. Zjazd potwierdził, że związki zawodowe radzieckie, będąc organizacją niepartyjną, pracują pod kierownictwem partii komunistycznej. Związki uważają za swój, program polityczny partii komunistycznej, wyrażający istotne interesy klasy robotniczej i wszystkich pracujących, a walkę o jego wprowadzenie w życie — za swój obowiązek.

W statucie związków zawodowych ZSRR zatwierdzonym przez XI Zjazd jest powiedziane: „Radzieckie związki zawodowe prowadzą swoją działalność pod kierownictwem Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego — organizującej i kierującej siły społeczeństwa radzieckiego”.

Statut głosi dalej, że związki zawodowe ZSRR skupiają robotników i pracowników umysłowych wokół partii, mobilizując ich do walki o budowę społeczeństwa komunistycznego, o stały wzrost materialnego i kulturalnego poziomu życia mas pracujących i o wzmocnienie obronności radzieckiej ojczyzny przed agresją jej wrogów; wychowują robotników i urzędników w duchu proletariackiego internacjonalizmu i utrwalania braterskich więzów z ludźmi pracy wszystkich krajów.

Nowe zadania postawione przez partię przed związkami zawodowymi stanowiły fundament uchwał zjazdu i znalazły wyraz w zmianach i uzupełnieniach statutu wprowadzonych przez XI Zjazd.

„Związki zawodowe — głosi statut — walczą o dalsze umocnienie socjalistycznego ustroju społecznego i państwowego, którego podstawą jest niezachwiany sojusz klasy robotniczej i chłopstwa kolchozowego, nierozdzielna przyjaźń narodów ZSRR, polityczna jedność całego społeczeństwa radzieckiego. Związki zawodowe biorą aktywny

udział w wyborach organów władzy państwowej; walczą o umocnienie państwowego aparatu gospodarczego i poprawę jego pracy; organizują robotników i pracowników umysłowych do walki o stały rozwój gospodarki narodowej; dbają o dalsze podniesienie dobrobytu materialnego i wszechstronne zaspokojenie potrzeb kulturalnych ludzi pracy”.

Na podstawie uchwał XI Zjazdu i nowego statutu radzieckie związki zawodowe skierowują swą działalność na nowe tory, aby tym pomyślniej spełnić swoją rolę bojowych organizatorów mas pracujących, zaszczytną rolę szkoły komunizmu.

Najbardziej palącym w obecnych warunkach zadaniem jest podniesienie poziomu gospodarstwa rolnego. W rozwiązaniu tego zadania bierze aktywny udział wielomilionowa armia członków związków zawodowych. Pracownicy przemysłu socjalistycznego produkują w coraz większych rozmiarach maszyny, w które państwo radzieckie wyposaża gospodarkę rolną. Pod przewodnictwem miejscowych komitetów partyjnych organizacje związkowe pomagają w werbunku kwalifikowanych kadr z przemysłu i innych gałęzi gospodarki narodowej do państwowych ośrodków maszynowych. Znaczną rolę spełniły związki zawodowe również w selekcji ochotników, którzy wyrazili chęć wyjazdu na zagospodarowanie ugorów. Załogi wielu zakładów przemysłowych okazują stałą, wydatną, gospodarczą, organizacyjną pomoc państwowym ośrodkom maszynowym i gospodarstwom rolnym oraz spółdzielniom produkcyjnym, pomagają w rozprowadzeniu kultury przemysłowej do produkcji rolnej.

Nowe dopełnienie szeregów klasy robotniczej w osobach mechanizatorów, którzy przyszli do stałej pracy w państwowych ośrodkach maszynowych, wymaga szczególnej uwagi i troski związków zawodowych, a zwłaszcza prowadzenia codziennej pracy organizacyjnej i kulturalno-wychowawczej wśród tych pracowników, aby tym szybciej poczuli się pracownikami państwowych przedsiębiorstw.

Lotowo-marcowe plenum Centralnego Komitetu partii zobowiązało WCSPS do zapewnienia obsługi kulturalnej pracowników państwowych ośrodków maszynowych i gospodarstw rolnych na terenach zagospodarowywania ugorów. WCSPS skierowała na pracę stałą do rad zakładowych ośrodków maszynowych i gospodarstw rolnych 577 osób ze swego aparatu i z zarządów głównych związków zawodowych. 125 pracowników zostało delegowanych dla okazania pomocy radom zakładowym. Do 1.357 państwowych ośrodków maszynowych i 363 państwowych gospodarstw rolnych posłano biblioteki po 1.000 książek; dla tych bibliotek przygotowano kadry na specjalnych kursach. Dla każdej brygady traktorowej WCSPS zaplanowała po sześć gazet centralnych i miejscowych i po cztery czasopisma; do 7.226 brygad traktorowych zagospodarowujących nowe ziemie skierowano komplety sprzętu świetlicowego. Wszystko to niewątpliwie przyczyni się do wzmocnienia pracy polityczno-wychowawczej i kultu-

ralno-oświatowej wśród mechanizatorów, do polepszenia działalności organizacji związkowych w państwowych ośrodkach maszynowych, i pomoże wydatnie w mobilizowaniu mechanizatorów, specjalistów, wszystkich pracowników ośrodków maszynowych do wielkiej sprawy podniesienia gospodarstwa wiejskiego.

W przeciagu wielu lat wspólnej walki o obalenie władzy obszarników i kapitalistów, o przebudowę życia na nowych zasadach — wykują się i stał się nierozdzielalnym sojuszem robotników i chłopów. Uczestnicząc w podniesieniu gospodarstwa rolnego związki zawodowe przyczyniają się do pomyślnego rozwoju produkcji rolniczej, do dalszego utrwalenia sojuszu klasy robotniczej i chłopstwa kolchozowego — tej rozstrzygającej siły zwycięskiego budownictwa komunistycznego.

II

Stały wzrost wydajności pracy — to najważniejszy warunek wprowadzenia w życie uchwalonego przez partię programu dalszego rozwoju gospodarki narodowej. Podniesienie wydajności pracy oparte na szerokim wprowadzeniu najnowszej techniki i podniesieniu kulturalno-technicznego poziomu mas, staje się prawem gospodarki socjalistycznej, podstawą wzrostu dobrobytu ludzi radzieckich. W wyciecznych XIX Zjazdu KPZR do piątego planu pięcioletniego przewidziano podniesienie wydajności pracy w przemyśle o 50%, w budownictwie — o 55%, w gospodarstwach rolnych — o 40%. Wypełnić te zadania — to znaczy wnieść wielki wkład w dzieło wytworzenia obfitości towarów spożywczych i przemysłowych, to znaczy — zrobić krok naprzód na drodze do komunizmu.

Związki zawodowe powołane są do stania na czele wzrastającej aktywności produkcyjnej klasy robotniczej i inteligencji radzieckiej na czele, rozwijającego się ogólnonarodowego ruchu o podniesienie wydajności pracy i lepszego wykorzystywania techniki, o obniżenie kosztów własnych i podniesienia jakości produkcji. Dla związkowych organizacji walka o podniesienie wydajności pracy — to przede wszystkim rozwijanie coraz szerzej współzawodnictwa socjalistycznego w przemyśle, w transporcie, w państwowych ośrodkach maszynowych i gospodarstwach rolnych, to kierowanie energią i inicjatywą ludzi pracy w celu wykonywania i przekraczania planów produkcyjnych oraz maksymalnego wykorzystania rezerw, to uważne popieranie i upowszechnianie przodujących metod pracy.

Doświadczenia Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej świadczą o tym, że gdzie naród obala wyzyskiwaczy i bierze władzę w swoje ręce, tam otwierają się nieograniczone możliwości dla przejawiania masowej inicjatywy, dla śmiałych poczynań ludzi pracy we wszystkich dziedzinach życia. Najjaśniej występuje to we współzawodnictwie socjalistycznym.

W Kraju Rad współzawodnictwo stało się istotnie ogólnonarodowym. W wielu przedsiębiorstwach we współzawodnictwie bierze udział do 95% wszystkich pracujących. W toku współzawodnictwa wzrastają liczne kadry nowatorów. Nie ma dosłownie ani jednej gałęzi gospodarki ani jednego przedsiębiorstwa, spółdzielni produkcyjnej czy ośrodka maszynowego, gdzieby współzawodnictwo nie przyniosło wspaniałych rezultatów.

Te jednak ogromne możliwości współzawodnictwa socjalistycznego nie są jeszcze całkowicie wykorzystywane. Na przeszkodzie stoi przede wszystkim, praktykowane przez niektóre organizacje związkowe biurokratyzowanie współzawodnictwa, formalizm w kierowaniu tym twórczym ruchem masowym.

Na XI Zjeździe Związków Zawodowych przytaczano wiele przykładów, kiedy żywa praca organizacyjna zamieniała się w zestawianie przeróżnych form sprawozdawczości, wykazów, itp.

Współzawodnictwo socjalistyczne zrodziło się z twórczości mas. Biurokratyzować je, usiłować wciskać aktywność ludzi pracy do schematów, do papierowych zestawień — znaczy tłumić zainteresowanie mas do współzawodnictwa, tłumić ich samodzielność. Kancelaryjno-biurokratyczne metody kierowania współzawodnictwem należy przezwyciężyć stanowczo i do końca. Nie nadzorować każdego kroku współzawodniczących, nie mnożyć papierków, lecz stwarzać jak najlepsze warunki dla wzbudzenia inicjatywy, skierowywać współzawodniczących na

walkę o wykonanie i przekraczanie planów według jakościowych i ilościowych wskaźników — oto obowiązek organizacji związkowych. Szczególną uwagę należy zwracać na to, aby wszyscy uczestnicy współzawodnictwa wykonywali i przekraczali normy produkcji, opanowywali przodujące metody pracy, wyciskali z techniki wszystko, co ona dać może.

Jako ruch rzeczywiście ogólnonarodowy współzawodnictwo socjalistyczne rodzi wiele nowego, przodującego, przede wszystkim w metodach i sposobach pracy, w sposobach walki o wykonanie planów państwowych, o oszczędność zasobów materialnych, o polepszenie jakości produkcji i obniżkę kosztów własnych. W ciągu ostatnich lat w przemyśle, transporcie i w gospodarstwie wiejskim wysunęły się setki i tysiące przodujących nowatorów i przodowników produkcji. Uzyskali oni wysokie wskaźniki produkcyjne, ujawnili nowe rezerwy wzrostu wydajności pracy. Jednym z poważnych zadań organizacji związkowych jest podtrzymywanie inicjatywy przodowników, rozpowszechnianie cennych poczynań.

Instancje związków zawodowych winny przejawiać więcej inicjatywy, okazując w porę aktywne poparcie dla wszystkiego nowego i przodującego, co się rodzi w toku współzawodnictwa, w praktyce walki o wysoką wydajność pracy. Lecz możliwe to jest tylko tam, gdzie prowadzi się żywą robotę organizacyjną, opartą o ścisłą łączność z masami. Im bliżej mas są przywódcy związkowi, tym więcej szans, że prędzej spostrzeżą one nowe, ocenią je i poprą. Żywością sprawą związków zawodowych jest walka z przeszkodami, które niekiedy stawiają na drodze nowatorów poszczególni — pozbawieni szerszego horyzontu — działacze. Gorące pragnienie ludzi radzieckich, by pracować z maksymalną korzyścią dla dobra społecznego, powinno spotykać się z aktywnym poparciem. Trzeba, aby się robiło wszystko możliwe dla racjonalnej organizacji pracy, mechanizacji procesów pracochłonnych, aby wszystkie usprawnienia były wykorzystywane.

Obowiązkiem organizacji partyjnych jest dopomożenie organizacjom związkowym w przezwyciężaniu objawów biurokracji i formalizmu w kierownictwie współzawodnictwem i okazywanie pomocy w dążeniu do dalszego podniesienia twórczej aktywności pracowników socjalistycznego przemysłu i gospodarstwa wiejskiego.

III

Związki zawodowe są powołane do spełniania aktywnej roli w normowaniu pracy i płacy zarobkowej. Kto, jeśli nie organizacje związkowe mają dbać o to, aby socjalistyczna zasada płacy według ilości i jakości włożonej pracy była przestrzegana ściśle. Tylko w tych warunkach będą one czynnikiem dalszego wzrostu wydajności pracy.

Związki zawodowe są powołane do spełnienia aktywnej roli w normowaniu pracy i płacy zarobkowej. Kto, jeśli nie organizacje związkowe mają dbać o to, aby socjalistyczna zasada płacy według ilości i jakości włożonej pracy była przestrzegana ściśle. Tylko w tych warunkach będą one czynnikiem dalszego wzrostu wydajności pracy.

Na podstawie rozwoju gospodarki socjalistycznej coraz wydatniej są zaspokajane wzrastające materialne i kulturalne potrzeby narodu. Partia i rząd robią wszystko, aby ludzie radzieccy lepiej żyli. Z każdym rokiem rosną wydatki na ubezpieczenia społeczne. W roku bieżącym wynoszą one 24,7 miliardów rubli. Coraz większy jest rozmach budownictwa mieszkaniowego i kulturalno-bytowego. W latach powojennych wybudowano i oddano do eksploatacji 183 miliony metrów kwadratowych powierzchni mieszkalnej, przedszkoli i żłobków na ponad 240 tysięcy miejsc, 856 obozów pionierskich. Najważniejszym źródłem zwiększenia realnych płac zarobkowych robotników i pracowników umysłowych jest kolejna obniżka cen towarów masowego spożycia. Ludziom radzieckim nie zagraża bezrobocie. Są oni wolni od wyzysku kapitalistycznego. W wolnej pracy dla siebie i swego państwa, w trosce o postęp, o rozkwit swojej ojczyzny robotnicy, kolchoźnicy i pracownicy umysłowi ZSRR znajdują najwyższe zadowolenie.

W liście powitalnym Komitetu Centralnego KPZR i Rady Ministrów ZSRR do XI Zjazdu Zw. Zaw. podkreślono,

że świętą powinnością związków zawodowych jest codzienna troska o podniesienie materialnego i kulturalnego poziomu życia ludzi pracy, staranie o poprawę warunków pracy i bytowych, o bezwarunkowe wykonywanie planów państwowych budownictwa mieszkaniowego, szkół, klubów, szpitali, sanatoriów, domów wypoczynkowych a także o stałą poprawę pracy przedsiębiorstw handlowych, zbiorowego żywienia i instytucji komunalnych.

Przede wszystkim niezbędne jest wykorzenienie przejawów obojętności do potrzeb ludzi pracy. Są jednak jeszcze pracownicy — również i w organizacjach związkowych — którzy uważają sprawy bytowe za sprawę drugorzędną. Tacy pracownicy skorzy są do omawiania przy każdej okazji ważnego znaczenia dobrze uregulowanego bytu, ale w praktyce nic nie robią, aby poprawić pracę stołówek, sklepów, łazni, czy pralni. Tak postępują tylko biurokraci, tylko ci, którzy są oderwani od mas.

Zjazd podkreślił, że jednym z najważniejszych zadań organizacji związkowych jest troska o dalsze ulżenie w pracy kobiet. Zjazd wezwał wszystkie organizacje związkowe do poświęcenia specjalnej uwagi warunkom pracy kobiet, rozszerzaniu sieci przedszkoli i żłobków, szwalni i pracowni naprawczych — wszystkich instytucji obsługi bytowej i kontroli nad pracą tych instytucji. Przyczyni się to do wciągnięcia kobiet — pracownic do aktywnej produkcyjnej i społecznej działalności.

IV

Związki zawodowe ZSRR prowadzą wszechstronną pracę w dziedzinie komunistycznego wychowania ludzi pracy. Wychowują one robotników i pracowników umysłowych w duchu uświadomionego stosunku do pracy, do społecznej socjalistycznej własności, w duchu głębokiego zrozumienia interesów państwowych. Związki zawodowe dysponują ogromnymi materialnymi możliwościami pracy polityczno - wychowawczej. Pod ich kierownictwem znajduje się 9.420 klubów i pałaców kultury, ponad 13 tysięcy bibliotek, 97 tysięcy świetlic w przedsiębiorstwach i w instytucjach. Podnoszeniu poziomu kulturalno-technicznego robotników służy rozgałęziona sieć kursów i szkół technicznego nauczania, szkół wieczorowych i zaocznych, średnich i wyższych zakładów naukowych. Bardzo ważnym zadaniem — jak podkreślił Zjazd — jest podnoszenie roli związków zawodowych w komunistycznym wychowaniu ludzi pracy, rozwijanie masowej politycznej i kulturalno-oświatowej działalności oraz docieranie do każdego członka związku zawodowego w celu ogarnięcia swym wpływem wszystkich robotników i pracowników umysłowych.

Polityczną i kulturalno-oświatową pracę związki zawodowe winny prowadzić w ścisłej łączności z doświadczeniami budownictwa komunistycznego. Całą tę pracę należy nawiązać do zadań gospodarczych. Osiągnąć to można, poprawiając zdecydowanie działalność instytucji kulturalno-oświatowych, usuwając biurokratyzm i schematyzm. Czas usunąć z klubów ograniczone, kramarskie podejście — dążenie do prowadzenia przede wszystkim dochodowych imprez. Czas przenieść pracę masowo-polityczną poza ściany instytucji kulturalno-oświatowych, bezpośrednio do oddziałów, do brygad traktorowych, państwowych ośrodków maszynowych i gospodarstw rolnych, do hoteli robotniczych, do osad fabrycznych itd. Należy zdecydowanie poprawić obsługę filmową i teatralną dla ludzi pracy, rozwijać artystyczną samodzielność, rozszerzać działalność sportową i w dziedzinie kultury fizycznej.

V

Związki zawodowe są samodzielną organizacją masową. Działalność związków opiera się na aktywności członków. Dlatego władze związkowe winny ze wszech miar rozbudzać twórczą aktywność mas, wzmacniać żywe więzy z członkami związków. Niektórzy jednak działacze związkowi weszli po uszy w rozmaite posiedzenia i narady, odгородzili się od życia papierami. Niektórzy przewodniczący zarządów głównych związków latami nie bywają w przedsiębiorstwach, nie przemawiają do robotników.

Partia uczy, że łączność z masami jest najważniejsza w działalności związków zawodowych, że powinny one

stałe rozszerzać, pogłębiać swą łączność z ludźmi pracy, wykorzeniać kancelaryjno-biurokratyczne metody kierownictwa, podnosić aktywność i samodzielność wszystkich robotników i pracowników umysłowych, wciąż dbać o podniesienie politycznego uświadomienia i ogólnego wykształcenia członków związków zawodowych.

To wskazanie partii komunistycznej znalazło swoje odzwierciedlenie w statucie związków zawodowych. Powiedzione jest w nim: „Cała działalność związków zawodowych polega na metodzie przekonywania mas, na rozwijaniu aktywności, inicjatywy i samodzielności robotników i pracowników umysłowych. Związki zawodowe powołane są do szerokiego rozwijania samokrytyki, a zwłaszcza krytyki oddolnej, do prowadzenia walki z biurokratyzmem i brakami w pracy, do czujnego reagowania na potrzeby i głosy ludzi pracy“.

Duże znaczenie ma doskonalenie pracy rad zakładowych i miejscowych — tych ogniw, które są codziennie związane z szerokimi masami pracującymi, które bezpośrednio troszczą się o zaspokajanie ich potrzeb.

Koniecznym warunkiem rozwoju aktywności i samodzielności robotników i pracowników umysłowych jest ściśle przestrzeganie zasad demokracji związkowej, zapewnienie wszystkim członkom związku prawa udziału w swobodnym i rzeczowym dyskusowaniu wysuniętych zagadnień. Konieczne jest do tego, aby w przedsiębiorstwach i instytucjach regularnie były zwoływane zebrania pracownicze i aby poruszano na nich aktualne zagadnienia produkcji i życia załogi, aby stwarzano warunki dla rozwijania krytyki i samokrytyki. Władze związkowe winny się opierać na aktywne społeczne i przestrzegać ściśle zasady kolektywnego kierownictwa.

VI

Źródłem siły związków zawodowych jest partyjne kierownictwo. Partia komunistyczna koordynuje działalność wszystkich organizacji ludzi pracy. Partia kieruje związkami zawodowymi jak i innymi organizacjami masowymi przez komunistów w nich pracujących. W ten sposób osiąga się jedność działania partii i wszystkich społecznych organizacji ludzi pracy, tę jedność, która tworzy olbrzymią siłę radzieckiego ustroju społecznego, zapewnia sukcesy we wszystkich dziedzinach budownictwa komunistycznego.

Dla komunisty aktywna praca w organizacjach masowych ludzi pracy — wśród nich w związkach zawodowych — oznacza przede wszystkim wzorowe wypełnianie obowiązków społecznych, troskliwość i wnikliwe ustosunkowywanie się do potrzeb ludzi pracy, wypełnianie każdego polecenia tak, aby otoczenie komunisty uczyło się od niego.

W kierowaniu związkami zawodowymi niedopuszczalne jest administrowanie, nieuwzględnianie zasad demokracji związków zawodowych. Obowiązkiem partyjnych organizacji jest popieranie wszelkimi sposobami samodzielności inicjatywy organizacji związkowych.

VII

Radzieckie związki zawodowe zawsze były w pierwszych szeregach bojowników o jedność światowego ruchu robotniczego, o sprawę pokoju na całym świecie. Wchodziły one do ŚFZZ, jednoczącej 80 milionów ludzi pracy. Droga wzajemnych odwiedzin delegacji radzieckich związków zawodowych umacniają swoją łączność z proletariatem innych krajów. W ciągu tylko ubiegłych pięciu lat odwiedziło ZSRR 463 cudzoziemskich delegacji robotniczych z 62 krajów: 269 radzieckich delegacji związków zawodowych wyjeżdżało na zaproszenie zagranicznych związków zawodowych do rozmaitych krajów świata. Prowadzi to wszystko do umocnienia międzynarodowego autorytetu radzieckich związków zawodowych, do rozszerzenia ich łączności międzynarodowej. Jaskrawym przykładem tego jest obecność kilkudziesięciu delegacji związkowych robotniczych zagranicznych na XI Zjeździe. W swych gorących powitalnych przemówieniach delegacji zagranicznych organizacji związkowych wyrazili miłość milionów ludzi pracy do narodu radzieckiego, zachwyt nad jego gigantycznymi osiągnięciami w budowie komunizmu i w walce o pokój. Radzieckie związki zawodowe

nadal będą wysoko nieść sztandar internacjonalizmu proletariackiego, sztandar międzynarodowej solidarności świata.

*

Radzieckie związki zawodowe pod przewodnictwem partii przebyły wielką i chwalebna drogę. W swym piśmie powitalnym skierowanym do Centralnego Komitetu KPZR i Rady Ministrów ZSRR XI Zjazd Związków Zawodowych oświadczył, że związki zawodowe widzą w komunistycznej partii swego mądrego przewodnika i organizatora w walce o rozkwit socjalistycznej ojczyzny, o budowę komunizmu, o szczęście ludu pracy.

W uchwałach XI Zjazdu wyrażona jest niezłomna wola i stanowczość wielomilionowej armii członków związków zawodowych oddania swych wszystkich sił dla osiągnięcia nowych sukcesów w walce o sprawę partii komunistycznej, o dalszy rozkwit naszej ojczyzny. Wprowadzając w życie uchwały swego XI Zjazdu związki zawodowe pod kierownictwem partii zapewnią włączenie całej masy członków związku do jeszcze bardziej aktywnego udziału w budownictwie państwowym i gospodarczym.

opracował:
Cz. Kulikowski

Podstawy ideologiczne współzawodnictwa pracy

PIERWSZĄ część opracowania artykułu tow. G. Jewstafiewa pt. „Zwycięstwo leninowskich idei socjalistycznego współzawodnictwa“ zamieszczoną w numerze czerwcowym naszego pisma zakończyliśmy stwierdzeniem wyższości społeczeństwa i państwa socjalistycznego nad ustrojem kapitalistycznym.

Drugą część swego artykułu rozpoczyna tow. Jewstafiew od szerokiego omówienia sprawy wydajności pracy.

*

Masowe współzawodnictwo i ruch przodowników, który rozwinął się w okresie pierwszej pięciolatki, zapewnił Krajowi Rad wspaniałe i historyczne zwycięstwo. Plan pierwszej pięciolatki został wykonany w 4 lata i trzy miesiące. W wyniku wykonania tego planu ZSRR zmienił się z kraju rolniczego na przemysłowy. Wszystkie gałęzie gospodarki narodowej uzyskały trwałą podstawę ciężkiego przemysłu maszynowego.

W okresie drugiej pięciolatki, która stała się pięciolatką techniczną przebudowy gospodarki narodowej, nastąpiło w Związku Radzieckim całkowite zlikwidowanie elementów kapitalistycznych, pełne zniesienie przyczyn powodujących różnice klasowe i wyzysk człowieka przez człowieka; współzawodnictwo socjalistyczne podniosło się na nowy, wyższy stopień. Wśród szerokich mas pracowniczych coraz bardziej umacniał się komunistyczny stosunek do pracy, podnosiło się poczucie troski o stan i rozwój produkcji, odpowiedzialności za rezultaty pracy każdego przedsiębiorstwa. Wśród robotników poczęła się ujawniać chęć kształcenia się, opanowania wiedzy technicznej.

Właśnie w tym okresie, kiedy współzawodnictwo przybrało charakter masowy i nie tylko oddzielni robotnicy, ale i całe ich grupy poczęły podnosić swój poziom kulturalno-techniczny do poziomu personelu technicznego, przemysł radziecki począł się rozwijać w przyspieszonym tempie. Wystarczy wskazać — stwierdza Jewstafiew — że w okresie pierwszej pięciolatki wartość produkcji przemysłowej ZSRR wzrosła dzięki wzrostowi wydajności pracy o 12,7 miliardów rubli, a w latach drugiej pięciolatki — o 41,9 miliardów rubli.

Partia komunistyczna prowadziła konsekwentną politykę industrializacji państwa, która pozwoliła zrealizować socjalistyczną rekonstrukcję całej gospodarki narodowej. Zapewniło to ogólny, nienotowany dotychczas, szybki rozwój gospodarki ZSRR.

W specjalnie szybkim tempie rozwijał się przemysł, a przede wszystkim przemysł ciężki, stanowiący podstawę ekonomiki socjalistycznej. W roku 1953 wyprodukowano w Związku Radzieckim dwa razy więcej stali niż w roku 1940, prawie dwa i pół raza więcej węgla, o 70 proc. więcej ropy i prawie trzy razy więcej energii elektrycznej. Przedsiębiorstwa budowy maszyn wyprodukowały 3,8 raza więcej maszyn i sprzętu. Fundusze zainwestowane w przemysł radziecki zwiększyły się w tym czasie przeszło 1,5 raza, a rozmiary produkcji przemysłowej 1953 roku były 2,5 raza wyższe niż w roku 1940.

W okresie dwudziestopięcioletnia dzięki industrializacji państwa i rozwojowi współzawodnictwa socjalistycznego wśród mas znacznie podniosła się wydajność pracy.

W przemyśle wydajność pracy zwiększyła się w minionym okresie — sześciokrotnie, w budownictwie w transporcie kolejowym — 3,5 raza, zaś w gospodarstwach rolnych w porównaniu z okresem przedrewolucyjnej gospodarki rolnej wydajność wzrosła mniej więcej trzykrotnie. Dzięki wzrostowi wydajności pracy w okresie lat 1940—1950 uzyskano wzrost produkcji o 70 procent, a w piątej pięciolatce Związek Radziecki ma zwiększyć swą produkcję dzięki temu czynnikowi o trzy czwarte.

Tak wysokie tempo rozwoju produkcji przemysłowej, stały wzrost wydajności pracy świadczą o wielkiej, niewyczerpanej sile i wyższości społeczeństwa i państwa socjalistycznego nad ustrojem kapitalistycznym.

Realizowanie zadań zabezpieczenia maksymalnego zaspokojenia rosnących materialnych i kulturalnych potrzeb mas ludowych, wykonanie wspaniałych zadań budownictwa komunistycznego wymaga nowego, jeszcze bardziej potężnego rozwoju wszystkich gałęzi gospodarki narodowej i jeszcze silniejszego zwiększenia wydajności pracy.

W Związku Radzieckim stwierdza się istnienie wszystkich niezbędnych dla wzrostu wydajności pracy warunków. Wszystkie gałęzie gospodarki narodowej zaopatrzone są w potężną techniczną bazę, stale rosnącą i doskonalącą się dzięki rozwojowi mechanizacji pracy i elektryfikacji procesów produkcyjnych. Stale też rośnie poziom kulturalno-techniczny ludzi pracy.

Przewodniczący Rady Ministrów ZSRR tow. Malenkov w przemówieniu wygłoszonym w dniu 12 marca 1954 r. na zebraniu wyborców leningradzkiego okręgu wyborczego miasta Moskwy, podkreślił, że w celu uzyskania szybkiego rozwoju wydajności pracy decydujące znaczenie ma w tej chwili dalsze polepszenie organizacji produkcji i organizacji pracy. Pod tym względem — stwierdza Jewstafiew — istnieją w Związku Radzieckim jeszcze niedociągnięcia. A przecież problem organizacji pracy, to jest planowego i najbardziej celowego wykorzystania pracy społecznej tak wewnątrz samego zakładu produkcyjnego, jak i w ramach całego państwa, będzie przybierał na znaczeniu i to tym bardziej, im dalej ZSRR będzie się posuwał po drodze umacniania materialno-technicznej bazy i wzrostu sił produkcyjnych państwa.

„Nieodwołalnym zadaniem — mówił tow. Malenkov — jest w tej chwili, żeby troska o znaczne podniesienie wydajności pracy stała się w samej rzeczy punktem centralnym całej praktycznej działalności przy kierowaniu dalszym rozwojem gospodarki narodowej. Należy rozwinąć prawdziwie szeroki narodowy ruch o znaczne podniesienie wydajności pracy, o osiągnięcie wysokiej wydajności pracy w każdym zakładzie przemysłowym, na każdej budowie, w transporcie, w każdej spółdzielni produkcyjnej, państwowym gospodarstwie rolnym, ośrodku maszynowym, na wszystkich frontach naszego wielkiego budownictwa“.

Aktywność pracy i twórcza inicjatywa wszystkich robotników i pracowników inżyniersko-technicznych, członków spółdzielni produkcyjnych, agronomów i mechaników w gospodarce rolnej rosnące stale dzięki współzawodnictwu socjalistycznemu, powinny być kierowane na najpełniejsze polepszenie organizacji pracy i produkcji, na zdecydowane podniesienie wydajności pracy.

Najważniejszą cechą współzawodnictwa socjalistycznego w okresie piętej pięciolatki, znamionującej początek nowego, potężnego ożywienia i doskonalenia całej produkcji społecznej, jest to, że siłą napędową jej rozwoju stają się przodownicy-nowatorzy produkcji, których poziom kulturalno - techniczny, z zasady, już prawie że się nie różni od poziomu pracowników inżynieryjno-technicznych. Fakt ten nie mógł się nie odbić na zasięgu i sile współzawodnictwa, które objęło wszystkie gałęzie gospodarki narodowej i rozliczne strony produkcyjnej działalności mas pracujących.

W chwili obecnej coraz bardziej rozpowszechniają się i znajdują zastosowanie w przemyśle i transporcie szybkościowe metody pracy: szybkościowe skrawanie metali w przemyśle obróbki metali, szybkościowe wytopy w hutnictwie, szybkościowy wyrab chodników w górnictwie, szybkościowe metody wiercenia szybów w przemyśle naftowym, szybkościowe prowadzenie transportów towarowych w kolejnictwie itp. Inicjatorami ruchu „szybkościowców” jak wiadomo, byli przodujący tokarze — metalowcy, obecnie laureaci Premii Stalinińskiej G. Bortkiewicz, P. Bykow, A. Markow, N. Ugolkow i inni. Ruch ten rozwinął się jeszcze bardziej w ostatnich czasach pod wpływem patriotycznej inicjatywy tokarza W. Kolesowa, który zastosował przy szybkościowym skrawaniu nóż własnego pomysłu, co znacznie podniosło wydajność pracy. Tak na przykład tokarz „Urałmaszawoda” W. Griażnow stosując metodę Kolesowa, podniósł wydajność pracy ośmiokrotnie, a tokarz zakładów „Zaporożstal” G. Gowntwan — pięćdośmiokrotnie.

Rozwój szybkościowych metod pracy stwarza możliwość znacznego zwiększania produkcji przy tym samym lub nawet mniejszym nakładzie czasu pracy.

Metody szybkościowe zapewniają przyspieszenie procesu produkcji drogą skrócenia czasu maszynowego. Prowadzą one do dalszego polepszenia techniki wytwarzania, jego technologii i organizacji.

Coraz bardziej rozpowszechnia się ruch dokładnego opanowania i wydajnego wykorzystania mocy produkcyjnej maszyn i sprzętu, zainicjowany przez doniekich górników kopalni „Trudowskaja” i załogi pieca martenowskiego 20 Magnitogorskiego Metalurgicznego kombinatu im. Stalina.

Ogromne znaczenie dla rozwoju produkcji i polepszenia jego techniki i organizacji posiada ruch o stosowanie przodującej technologii na każdym stanowisku roboczym, który rozwinął się z inicjatywy nowatorów Charkowskich Zakładów Budowy Maszyn. Współzawodnictwo o dalsze podniesienie wydajności pracy i obniżenie kosztów własnych produkcji drogą mechanizowania robót pracochłonnych i pomocniczych oraz opracowanie i wdrażanie perspektywicznego planu mechanizacji produkcji podjęty jesienią 1953 roku załogi kombinatów Kurowskiego Czesankowego i Obuchowskiego Wrobu Dywanów Ministerstwa Przemysłu Towarów Pierwszej Potrzeby.

W zakładach pracy całego przemysłu szeroko rozwinęto się współzawodnictwo o zwiększenie produkcji w tych samych warunkach i przy tym samym parku maszynowym, rozpoczęte z inicjatywy załóg leningradzkich zakładów „Elektrosiła” i „Elektryk”, Luberskich Zakładów Budowy Maszyn Rolniczych i Charkowskiej Fabryki Traktorów.

Zwiększenie produkcji z tej samej powierzchni użytkowej i bez zwiększenia parku maszynowego wymaga lepszej organizacji pracy i produkcji i wysokowydajnego wykorzystania posiadanej techniki, racjonalnego i ekonomicznego zużycia surowców i materiałów, ujawniania nowych możliwości i rezerw wzrostu produkcji.

Liczne przykłady działalności przodowników-nowatorów produkcji wskazują, z jakim uporem i konsekwencją poszukują oni i znajdują ukryte rezerwy i umiejętnie wykorzystują je w celu zwiększenia produkcji. Ludzie radzieccy — zauważa autor artykułu — dążą nie tylko do zwiększenia ilości produkcji, ale też do polepszenia jej jakości, wykonywania jej przy mniejszym nakładzie pracy i materiałów, obniżenia kosztów własnych wytwarzania.

Twórcza inicjatywa robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych w zakładach przemysłowych kie-

rowana jest na ujawnianie i efektywne wykorzystanie wszystkich rozporządzanych warunków i rezerw stałego wzrostu i polepszenia produkcji socjalistycznej. Ogromne znaczenie dla zapewnienia stałego zwiększania produkcji, dla najbardziej wydajnego wykorzystania mocy produkcyjnych, rezerw materiałowych i siły roboczej posiada rytmiczność pracy w zakładach przemysłowych i równomierność wytwarzania produkcji.

W przemyśle radzieckim coraz szerzej stosuje się współzawodnictwo indywidualne i brygad o rytmiczne wykonywanie każdej operacji produkcyjnej i ponadplanowe zwiększanie produkcji z rozporządzonej w danej chwili ilości agregatów. Zainicjowane ono zostało przez maszynistę fabryki tytoniu „Dukat” — A. Słożencew oraz załogi oddziału automatów — tokarni GPZ i Moskiewskiej Fabryki Opon, które zastosowały w swej pracy harmonogram godzinowy.

Bardzo cenną inicjatywę przejawiała pod tym względem Serafina Kotowa — kierowniczka brygady prądek Zakładów Przędzalniczych im. M. I. Kalinina, która jesienią 1953 r. podjęła zobowiązanie wyprodukowania na zmianę 28 kilogr. przędzy dzięki zwiększeniu obrotów maszyn, lepszej konserwacji sprzętu i stosowaniu przodujących metod pracy. Dzięki tej inicjatywie członkinie brygady Kotowej poczęły produkować na zmianę o 60 kg przędzy więcej niż poprzednio.

Stale rośnie i rozszerza się w procesie socjalistycznego współzawodnictwa ruch wynalazców i racjonalizatorów produkcji.

Współzawodnictwo socjalistyczne rozwija się coraz bardziej w gospodarce rolnej. Walcząc o wykonanie wielkiego programu szybkiego podniesienia socjalistycznej gospodarki rolnej, uchwalonego przez wrześniowe i lutow-marcowe Plenum KPZR, spółdzielcy, mechanicy i specjaliści gospodarki rolnej walczą przy pomocy współzawodnictwa o najbardziej pełne i racjonalne wykorzystanie wszystkich posiadanych przez spółdzielnie produkcyjne, państwowe gospodarstwa rolne i ośrodki maszynowe rezerw stanowiących o zwiększeniu gospodarki rolnej, czyniąc to przez stosowanie osiągnięć nauki i przodujących doświadczeń praktycznych.

W chwili obecnej w spółdzielniach rolnych i w państwowych gospodarstwach rolnych rozwija się współzawodnictwo o wydajne podniesienie gospodarki zbożowej, jak najszybsze zagospodarowanie ugorów i odłogów, zwiększenie urodzajności upraw gospodarczych, dalszy wzrost pogłowia bydła i podniesienie produktywności hodowli, wzorowe przeprowadzenie siewów wiosennych.

Inicjatywa pracowników gospodarki rolnej kierowana jest na wykorzystanie i szerokie rozpowszechnienie dzięki współzawodnictwu brygadowemu i indywidualnemu w spółdzielniach produkcyjnych, państwowych gospodarstwach rolnych i stacjach maszynowych przodujących metod agrotechniki, metod najbardziej wydajnego wykorzystania parku maszynowego i transportowego, przodujących metod organizacji pracy i racjonalnego wykorzystania siły roboczej, dokonania siewu wiosennego w odpowiedniej porze, uniknięcia strat urodzaju przy zniwach.

Przodownicy gospodarki rolnej to podstawowa napędowa siła masowego współzawodnictwa socjalistycznego, które szeroką falą ogarnęło w chwili obecnej spółdzielnie produkcyjne, PGR i POM-y.

Socjalizm rozporządza niewyczerpanymi możliwościami rozwoju wszystkich gałęzi gospodarstw i kultury, stałego posuwania się naprzód. Konieczne jest, żeby te możliwości były wykorzystywane w całej pełni zawsze i wszędzie. Partia komunistyczna wzywa stale, żeby ujawniać i zdecydowanie zwalczać wszelkiego rodzaju niedomagania w pracy, żeby w pełni wykorzystywać wszelkie prerogatywy socjalistycznego sposobu gospodarowania i zapewnić swobodne posuwanie się ZSRR ku komunizmowi.

Potężnym środkiem dla rozwoju współzawodnictwa socjalistycznego i osiągnięcia znaczących rezultatów pracy w każdej gałęzi gospodarki narodowej — stwierdza Jewstafiew — jest zasada osobistego materialnego zainteresowania.

Lenin niejednokrotnie wskazywał na ogromne znaczenie osobistego materialnego zainteresowania pracowni-

ków w rozwoju produkcji. Nauczał on, że przygotować przejście dziesiątków milionów ludzi do komunizmu i sprowadzić do przejścia należy nie przez bezpośrednie oparcie go na entuzjazmie, lecz przy pomocy entuzjazmu zrodzonego przez wielką rewolucję, dzięki osobistemu zainteresowaniu, osobistemu interesowi, gospodarskiemu obrachunkowi.

Osobisty materialny interes każdego pracownika społeczeństwa socjalistycznego zapewniony jest przez realizowanie podstawowej zasady socjalizmu: „Od każdego według jego zdolności, każdemu według pracy”. W współzawodnictwie socjalistycznym najpełniej i najbardziej konsekwentnie przejawia się czynna siła tej zasady, jej znaczenie dla przyciągnięcia ludzi do pracy i dla wszechstronnego rozwoju ich zdolności, jej rola dla zapewnienia osobistego zainteresowania pracowników społeczeństwa socjalistycznego i prawidłowego kojarzenia społecznych i osobistych, materialnych i moralnych bodźców pracy.

Wysoko oceniając socjalistyczne współzawodnictwo jako potężny czynnik rozwoju sił wytwórczych państwa, czynnik podnoszenia wydajności pracy społecznej, wielki Lenin żądał najbardziej bacznego i przemyślanego stosunku do organizowania współzawodnictwa, stałej, nieustannej pracy nad studiowaniem rezultatów pracy opartej na współzawodnictwie, nad wykorzystywaniem w najszerszym zakresie nowych doświadczeń. Organizować współzawodnictwo — uczył Lenin — to znaczy głośno mówić o nim, oceniać jego rezultaty, potrafić praktycznie powtarzać przodujące doświadczenia i osiągnięcia.

Jawność to najpoważniejszy warunek organizowania współzawodnictwa. Gwarantuje ona systematyczne zapoznanie mas z rezultatami ich pracy daje możliwość porównywania tych rezultatów, praktycznego powtarzania przodującego doświadczenia, ponadto posiada ogromne znaczenie jako czynnik mobilizujący, organizujący i wychowawczy.

W ustroju kapitalistycznym, w którym wszystko co nowe ukrywa się pod płaszczykiem „tajemnicy handlowej” chroniącej „świętą własność kapitalistyczną”, wykorzystanie najnowszych osiągnięć i wynalazków jest prywatną sprawą każdego kapitalisty. W warunkach radzieckiego socjalistycznego ustroju — podkreśla Jewstafiew — wykorzystanie najnowszych i wyższych osiągnięć to nie sprawa prywatna, lecz najważniejsze zadanie państwowe. Działanie i siła przykładu posiada ogromne znaczenie jako czynnik mobilizujący, organizujący i wychowawczy.

Partia komunistyczna żąda, żeby wszyscy kierownicy i działacze partyjni, związkowi, państwowi i gospodarczy popierali i wspomagali wszystko co nowe, co rodzi się w masach. Żeby nieustannie rozwijali współzawodnictwo socjalistyczne i podnosili jego skuteczność, podnosili i umacniali jego rolę — czynnika przekształcającego, twórczego i wychowawczego. Żeby wszelkimi sposobami podtrzymywali i upowszechniali pozytywne przykłady pracy i twórcze inicjatywy przodowników-nowatorów.

Współzawodnictwo socjalistyczne, ogarniając wszystkie podstawowe strony rozwoju produkcji — doskonałenia techniki i technologii, polepszenie organizacji i ekonomiki produkcji — rodzi nowe metody pracy o wyższej wydajności, wyższą formę organizacji pracy i staje się potężnym czynnikiem podnoszenia jej rezultatów. Współzawodnictwo socjalistyczne, w którym uczestniczą obecnie najszerze warstwy narodu radzieckiego: robotnicy, pracownicy inżynierijno-techniczni i urzędnicy, członkowie spółdzielni produkcyjnych, mechanicy i specjaliści gospodarki rolnej — decyduje o sukcesach działalności wszystkich zakładów przemysłowych i transportu, każdej spółdzielni produkcyjnej i PGR. Właśnie dlatego sprawy organizacji współzawodnictwa socjalistycznego i kierowania nim — stwierdza autor artykułu — należy traktować jako najważniejsze zagadnienia budownictwa gospodarczego w Związku Radzieckim.

Jednak przy organizowaniu i kierowaniu współzawodnictwem stwierdza się poważne niedociągnięcia ze strony organów związkowych i gospodarczych. Wciąż jeszcze zachowuje się w tej działalności obcy jej naturze formalizm i dawno potępione przez Partię Komunistyczną Związku Radzieckiego kancelaryjno-biurokratyczne metody kierowania.

Kierownicy niektórych organizacji zawodowych i gospodarczych — dodaje Jewstafiew — bardziej się interesują sporządzaniem wykazów tej czy innej formy współzawodnictwa, niż faktyczną sprawą wdrażania i wykorzystywania pomysłów i inicjatyw przodowników pracy i racjonalizatorów. Nie rozumieją oni, że powinni aktywnie się interesować tymi sprawami w imię dobrze zrozumianego interesu swoich przedsiębiorstw, nie potrafią ocenić do jakich praktycznych rezultatów prowadzi rozwój rozmaitych form współzawodnictwa. Wyrażając uznanie dla inicjatywy nowatorów, dla jakiegoś pomysłu, często zapominają o nim, nie dbają o stworzenie warunków dla rozwoju, umocnienia i szerokiego zastosowania tej inicjatywy w całości zakładu pracy. Często można stwierdzić, że organy związkowe nie wnikają głębiej w sprawy organizacji współzawodnictwa, kierują nim powierzchownie. Mają oni często lekceważący stosunek do błędów i wypaczeń, nie ujawniają niedociągnięć w organizowaniu i pracy, w technicznym i gospodarczym kierowaniu przedsiębiorstwem, nie dbają o rozwój krytyki i samokrytyki wśród uczestników współzawodnictwa. Podejmowanie zobowiązań socjalistycznych i podsumowanie ich wyników często jest dokonywane z dużym opóźnieniem, w sposób formalny, bez szczegółowego omawiania tej sprawy na zebraniach z robotnikami. Nie czuwa się nad upowszechnianiem i wdrażaniem do produkcji przodującego doświadczenia nowatorów i racjonalizatorów.

Dalszy rozwój współzawodnictwa socjalistycznego i polepszenie kierowania nim to ważne zadanie dla kierowników produkcji. Wszystkie organy — partyjne, związkowe i gospodarcze powinny stale czuwać nad organizacją współzawodnictwa, wykazywać należytą dbałość o potrzeby i troski współzawodniczących, rozwijać twórczą inicjatywę mas i kierować ją na rozwiązanie podstawowych zadań rozwoju produkcji — zapewnienie stałego wzrostu wydajności pracy, obniżenie kosztów własnych produkcji i podwyższanie jej jakości.

*

Wolna od eksploatacji twórcza praca na zasadach współzawodnictwa socjalistycznego wychowuje człowieka, czyni go silnym i pełnym inicjatywy, pewnie i stale idącym do zamierzonego celu. Twórczy wysiłek oparty o współzawodnictwo czyni z człowieka pracy prawdziwego bohatera zdolnego czynić cuda, potrafiącego oceniać przejawy życia i widzieć perspektywy wielkiego budownictwa nowego życia, którego uczestnikiem i współtwórcą jest on sam. Współzawodnictwo socjalistyczne jest potężnym ośrodkiem pokonywania starych nawyków, przyzwyczajęń i innych pozostałości z dawnych czasów tkwiących jeszcze w świadomości ludzi, współzawodnictwo dokonuje zasadniczego przewrotu w poglądach ludzi na pracę.

W warunkach socjalizmu wychowują się ludzie nowej epoki, ludzie Związku Radzieckiego. Tworzy się tam nowy typ człowieka, płomiennego patriotę, stawnego Bohatera Pracy Socjalistycznej, nowatora produkcji — laureata Premii Stalinowskiej, twórcy nowych, przodujących metod wydajnej pracy.

Masowy rozmach socjalistycznego współzawodnictwa, to wyraz wzmoczonego rozwoju sił socjalizmu, wzrostu świadomości komunistycznej mas pracujących, to gwarancja nowych, jeszcze donioślejszych sukcesów budownictwa komunistycznego. W tym ogromnym rozwoju współzawodnictwa, w masowym przejawianiu bohaterstwa pracy dla dobra ukochanej ojczyzny znajduje wspaniały wyraz zwycięstwo leninowskiej idei socjalistycznego współzawodnictwa.

Leninowskie idee socjalistycznego współzawodnictwa są potężną, materialną siłą, mobilizującą twórczą aktywność narodu radzieckiego do wielkiego dzieła budownictwa społeczeństwa komunistycznego, są też motorem działalności mas pracujących w krajach demokracji ludowej, pomyślnie budujących socjalizm.

Opracował P. Likert

Wiadomości różne**Seminarium dla przewodniczących rad oddziałowych**

Zarząd Główny Związku Zawodowego Robotników Przemysłu Budowy Maszyn zorganizował sześciodniowe seminarium nowowybranych przewodniczących rad oddziałowych moskiewskich fabryk budowy maszyn. Na seminarium przeszkolono 246 osób. Zajęcia odbywały się w Pałacu Kultury Zakładów Samochodowych im. Stalina.

Szkolenie prowadzili wykładowcy Moskiewskiej Wyższej Szkoły Związków Zawodowych i kierownicy wydziałów Zarządu Głównego Związku.

Przewodniczący rad oddziałowych zapoznali się z praktyką swej pracy, wysłuchali wykładów i referatów na tematy budownictwa związkowego, ubezpieczeń społecznych, organizowania współzawodnictwa socjalistycznego, ochrony pracy itp.

W dniu zakończenia seminarium przemówili do zebranych przewodniczący Zarządu Głównego Związku Robotników Przemysłu Budowy Maszyn i przewodniczący Moskiewskiej Rady Związków Zawodowych. Omówili oni zadania stojące w chwili obecnej przed organizacjami związkowymi przedsiębiorstw budowy maszyn m. Moskwy.

Dla gospodarki rolnej. Załoga Uralskich Zakładów Aluminiowych zwróciła się do wszystkich pracowników zakładów przemysłowych obwodu świerdłowskiego z apelem o rozwinięcie współzawodnictwa socjalistycznego o terminowe i najlepsze co do jakości dokonywanie remontu, rozbudowy i budowania nowych cieplarni i inspektów w podopiecz-

nych spółdzielniach produkcyjnych, PGR-ach i gospodarstwach pomocniczych.

Postanowiono, że podsumowanie rezultatów współzawodnictwa będzie dokonywane przez rady obwodowe i zarządy ogniw związkowych nie później niż 10-go każdego miesiąca.

Propaganda literatury technicznej

Interesującą pracę prowadzi biblioteka orłowskich zakładów „Głównoprommasza”. Cieszy się ona wielką popularnością wśród robotników, pracowników i członków ich rodzin. Księgozbiór biblioteki liczy przeszło 12 tysięcy tomów.

Specjalnym działem pracy biblioteki jest propaganda literatury technicznej. Kierowniczka biblioteki tow. Matwiejewa dużo rozmawia z wypożyczającymi książki, dowiaduje się w jakich oddziałach pracują i co tam robią, jaki rodzaj literatury technicznej by im się przydał w celu poszerzenia swoich wiadomości i fachowości. W sali czytelników znajduje się specjalna gablotka zawierająca spisy książek i zasady studiowania literatury technicznej.

Zdarza się niekiedy, że poszukiwane są książki, których biblioteka nie posiada. W tych wypadkach tow. Matwiejewa wypożycza żadaną książkę z innej biblioteki w mieście i doręcza ją czytelnikowi. Wśród aktywnych czytelników są zarówno pracownicy inżynierjno-techniczni jak i robotnicy. Korzystając z biblioteki, przeczytali oni w ciągu roku po dwadzieścia i więcej książek technicznych.

Konferencje czytelników i wieczory literackie urządzone regularnie

przez bibliotekę przyczyniają się do rozszerzenia kulturalnych zainteresowań załogi.

Wieczór szoferów. Zarząd klubu PGR-u „Kubań” (w kraju krasnodarskim) odznaczony orderem Lenina organizuje regularnie wieczory poświęcone omawianiu rozmaitych zawodów. Niedawno, na przykład, odbył się wieczór kierowców samochodowych, który został uprzednio starannie przygotowany. W hallu klubu ustawiono tablicę honorową i witrynę z fotografiami najlepszych kierowców, zorganizowano też wystawę obrazującą osiągnięcia przemysłu samochodowego. Pięknie ozdobione witryny naocześnie przedstawiały osiągnięcia nowatorów-kierowców, którzy przejechali dłuższe tury bez remontu kapitalnego, zaoszczędzili większą ilość paliwa, smarów, części zapasowych. Specjalna gablotka była poświęcona racjonalizatorom i wynalazcom.

W celu powiadomienia kierowców o mającym się odbyć wieczorze zarząd klubu wykorzystał szeroko gazetki ściennie i radiowęzły. Wszyscy pracownicy garażów i członkowie ich rodzin otrzymali zaproszenie na tę imprezę.

Wieczór zainaugurował krótki referat o przebiegu wykonania uchwał wrześniowego Plenum. KC KPZR i najbliższych zadaniach PGR, ogłoszony przez sekretarza organizacji partyjnej — tow. Iljina. W dyskusji wystąpili prądujący kierowcy tow. tow. Kołbancew, Czalenko, Kraśnikow, Steńko. Podzielili się oni z zebranymi doświadczeniami bezawaryjnego kierowania swymi maszynami i najbardziej wydajnego wykorzystania ich w wiosennym okresie robót polowych oraz przy transportowaniu ziarna podczas sprętu zboża.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY**Przegląd międzynarodowy**

Przebieg Konferencji Genewskiej, klęski imperialistów francuskich w Indochinach, proces jednoczenia się krajów Azji we wspólnym frontie przeciwko kolonializmowi, a z drugiej strony pogłębiające się rozbięcie w obozie atlantyckim, flasko planu stworzenia tzw. „armii europejskiej”, wzrost nastrojów antyamerykańskich w całej Europie Zachodniej, znaczne ożywienie stosunków handlowych, jak również i kulturalnych między Wschodem i Zachodem itp. — wszystko to znamionuje zmiany, jakie dokonują się w sytuacji międzynarodowej. Zmiany te można by ogólnie scharakteryzować jako postępującą izolację imperialistów amerykańskich.

Ogromny wpływ na kształtowanie się opinii światowej wywierają organizacje klasy robotniczej. Tym też tłumaczy się wściekłość, z jaką monopolisci amerykańscy występują przeciwko niezależnym związkom zawodowym — wszędzie, gdzie tylko sięgają swoją władzą. Ale próżne to wysiłki! Nie już nie zdoła odwrócić biegu historii!

● Bandycki napad na Gwatemalę wywołał powszechne oburzenie na amerykańskie koła rządowe, które od dawna tę interwencję przygotowywały. „Aby »usprawiedliwić« swą działalność, Waszyngton oświadczył

— stwierdził sekretarz Powszechnej Konfederacji Pracy Gwatemali, Wirgilio Guerra w apelu do wszystkich narodów świata — jakoby rząd Gwatemali był rządem komunistycznym. (...) Amerykańscy imperialiści napad-

dli jednak na nasz kraj nie dlatego, że wierzą, jakoby rząd jego był komunistyczny i także nie tylko dlatego, że rząd ten przeprowadza burżuazyjno-demokratyczne reformy. Imperializm amerykański napada na nas przede wszystkim dlatego, że rząd Gwatemali nie podporządkował się amerykańskiej polityce wojny, dlatego że przykład Gwatemali zachęca masy pracujące innych krajów Ameryki Łacińskiej do walki o ziemię, o demokrację, postęp ekonomiczny i niepodległość narodową”.

Sekretariat Światowej Federacji Związków Zawodowych w opublikowanym komunikacie ogłosił treść depeszy, jaką otrzymał od Powszechnej Konfederacji Pracy Gwatemali oraz od Związku Chłopskiego Gwatemali. Komunikat ŚFZZ głosił następująco:

„ŚFZZ kategorię protestuje przeciwko zbrodniom popełnianym wobec ludności Gwatemali przez najemników, którzy dokonali napaści na ten kraj. Bombardowanie z samolotów, startujących z lotnisk Hondurasu i Nikaragui, tj. krajów rządzonych przez dyktatorów, którzy wysługują się amerykańskiemu koncernowi »Unitet Fruit Company«, jest nowym dowodem jawnej ingerencji monopolistów USA w agresję przeciwko Gwatemali. ŚFZZ wzywa wszystkie organizacje związkowe i wszystkich ludzi pracy, aby podnieśli głos protestu, aby żądali położenia kresu mordowaniu spokojnej ludności w Gwatemali, aby domagali się od swych rządów i od Organizacji Narodów Zjednoczonych, by Rada Bezpieczeństwa podjęła natychmiast odpowiednie kroki w celu przerwania obcej interwencji przeciwko klasie robotniczej i narodowi Gwatemali, albowiem interwencja ta stanowi bezpośrednie zagrożenie pokoju i niepodległości krajów Ameryki Łacińskiej“.

We wszystkich krajach Ameryki Łacińskiej odbyły się burzliwe demonstracje robotnicze przeciwko napaści na Gwatemalę. Konfederacja Pracy Ameryki Łacińskiej ogłosiła protest przeciwko bezprawiu amerykańskiemu.

Francuska Powszechna Konfederacja Pracy (CGT) skierowała do gwatemalskiej Powszechnej Konfедера-

cji Pracy depeszę, w której zapewniła naród gwatemalski o poparciu jego bohaterskiej walki przeciwko agresji sprowokowanej przez imperialistów USA. Francuscy działacze na polu kultury — pisarze, artyści, uczeni, dziennikarze — wystosowali do sekretariatu ONZ pismo, w którym ostro potępił napaść na Gwatemalę.

Armia gwatemalska — jak wiadomo — nie tylko odparła napaść, lecz bliska była zupełnego wyparcia agresorów z granic kraju. Niestety zdrada klikki wojskowej pozbawiła dzielny naród gwatemalski owoców tych zwycięstw. Sprzedajni generalowie oddali kraj w niewolę United Fruit Company. Walki jednak nie ustały. Przez długi jeszcze czas uzbrojone oddziały robotnicze i chłopskie pod kierownictwem działaczy związkowych stawiały zacięty opór armii interwentów. Oddziałami tymi dowodził znany przywódca związkowy — Carlos Pelleser.

Na zajętych terenach interwencji zaprowadzili krwawy terror. Nawiązując do nadchodzących wiadomości Sekretariat ŚFZZ ogłosił oświadczenie, w którym m. in. stwierdził:

„Gwatemala została obecnie przekształcona w arenę haniebných zbrodni, wobec których żaden robotnik nie może pozostać obojętny.

Zagarnąwszy władzę w swoje ręce, junta wojskowa natychmiast rozpoczęła kampanię terroru przeciwko

masom pracującym Gwatemali. 45 przywódców związkowych, w tym wszyscy członkowie komitetu, który stał na czele niedawnego zwycięskiego strajku robotników plantacji bananowych, poddano okropnym torturom i rozstrzelaniu. Sekretarz generalny związków zawodowych robotników koncernu „United Fruit Company“ — Felix Moreno i inni przywódcy związków zawodowych zostali zamordowani.

Gwatemalska Powszechna Konfederacja Pracy i Krajowa Konfederacja Chłopów Gwatemali zostały zdelegalizowane. Anulowano reformę rolną. Chłopom odbiera się przemocą ziemię, aby przekazać ją monopolistom amerykańskim i obszarnikom. Chodzi tu o bezprzykładny atak na prawo do strajku oraz na wszystkie inne prawa związkowe i demokratyczne.

Światowa Federacja Związków Zawodowych wyraża przekonanie, że wszyscy ludzie pracy i wszystkie organizacje związkowe skierują stanowcze protesty pod adresem kół rządzących USA i ich najemników w Gwatemali oraz zażądają niezwłocznego położenia kresu morderstwom, zwolnienia wszystkich więźniów politycznych, przywrócenia praw związkowych i swobód demokratycznych, jak również poszanowania prawa azylu dla uchodźców w zagranicznych placówkach dyplomatycznych“.

PRZEGLĄD GOSPODARCZY

Nowe przepisy emerytalne

W

DNIU 1 lipca br. weszły w życie nowe przepisy emerytalne (dekret z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. — Dz. U. Nr. 30, poz. 116), które stanowią zasadniczą reformę tego tak ważnego dla klasy robotniczej odcinka świadczeń socjalnych.

Wpływowi Rewolucji Październikowej zawdzięczała i polska klasa robotnicza wprowadzenie szeregu przepisów ubezpieczeniowych. Ubezpieczenia jednak obowiązujące w Polsce w okresie międzywojennym obciążone były wszystkimi wadami ubezpieczeń kapitalistycznych. Nie były one bynajmniej powszechne: niektóre grupy pracowników były korzystniej traktowane (np. urzędnicy państwowi i w ogóle pracownicy umysłowi), inne zaś grupy były albo wcale nie objęte ubezpieczeniem, albo w ograniczonym stopniu (np. robotnicy rolni, leśni itp.). Ponadto istniały bardzo duże odrębności dzielnicowe, a na Górnym Śląsku obowiązywała nawet tzw. konstytucja śląska, stosownie do której niektóre rodzaje ubezpieczeń regulowane tam były zupełnie odrębnymi przepisami.

Ubezpieczenia przedwojenne nie tylko, że nie obejmowały całej klasy robotniczej, ale nie chroniły jej również we wszystkich „wypadkach losowych“. Np. robotnicy rolni byli objęci ubezpieczeniem emerytalnym tylko na ziemiach poniemieckich, a robotnicy mniejszych gospodarstw — nie byli objęci nawet ubezpieczeniem wypadkowym.

Mijające w tym roku dziesięciolecie Polski Ludowej obfitowało w liczne i istotne zmiany na odcinku systemu

rentowego. Zwolniono pracowników od obowiązku opłacania składek ubezpieczeniowych. Zniesiono szereg drobnych systemów emerytalnych, skupiając w ręku ZUSu całość niemal wypłat emerytalnych (obsługę emerytur państwowych objął też ZUS, mimo utrzymywanej odrębności samego systemu świadczeniowego). Objęto ubezpieczeniem te grupy pracownicze, które były go pozbawione (np. robotnicy rolni i leśni). Uczyniono liczne posunięcia w kierunku ujednolicenia uprawnień emerytalnych robotników i pracowników umysłowych (m. in. zrównano wysokość rent).

Podwyższano stopniowo w miarę możliwości gospodarczych wysokość rent, uzależniając od wysokości ostatnich zarobków renty osób, które pracowały po wyzwoleniu. Wprowadzono uprzywilejowany system rent górniczych dla pracowników zatrudnionych pod ziemią (renty z Karty Górnika), który prawo do świadczeń i ich wysokość wiąże ściśle z rodzajem i długością pracy górniczej. Uprzywilejowane świadczenia wprowadzono również dla robotników zespołów, formujących szkło. Rozszerzono pojęcie wypadku w zatrudnieniu, obejmując ochroną ubezpieczeniową również osoby, które uległy wypadkom przy pełnieniu ważnych dla państwa funkcji i zadań związkowych, politycznych, społecznych czy gospodarczych. Zniesiono zależność prawa do świadczeń emerytalnych od faktu zgłoszenia danego pracownika do ubezpieczenia i opłacenia należnych składek ubezpieczeniowych. Podjęto pierwsze kroki dla wciągnięcia do udziału w postępowaniu rentowym ogień związkowych na zakładach pracy (w sprawach rent górniczych).

Dekret z 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin wprowadza w życie, jak sam tytuł na to wskazuje — pierwszą socjalistyczną zasadę ubezpieczeniową: powszechność.

Wszyscy pracownicy są nim objęci: fizyczni i umysłowi, kontraktowi i mianowani, pełniący funkcje z wyboru lub na podstawie nakazu pracy, zatrudnieni w przemyśle i rolnictwie, zatrudnieni w przedsiębiorstwach uspołeczniczonych i prywatnych. Wszyscy oni ubezpieczeni są na jednakowych zasadach, a odrębności, przewidywane dla pewnych kategorii pracowników wynikają z reguły tylko z rodzaju ich pracy, wymagającej ulg lub przywilejów.

Prawa pracowników posiadają również osoby, uczęszczające do szkół przysposobienia zawodowego i osoby uczęszczające do szkół związkowych i partyjnych (jeżeli byli przedtem zatrudnieni). Pracownikami w rozumieniu dekretu są również osoby wykonujące pracę w zakładach pracy w związku z nauką zawodu. Ponadto dekret uważa za pracowników: chałupników, oraz — do czasu wydania odrębnych przepisów w tym zakresie — członków i kandydatów spółdzielni pracy (nie rolniczych).

Specyfika służby oficerów, podoficerów i szeregowców Sił Zbrojnych, funkcjonariuszów służby bezpieczeństwa, Milicji Obywatelskiej i Straży Więziennej powoduje, że zaopatrzenie ich będzie, stosownie do dekretu, uregulowane w osobnych przepisach. To samo dotyczy niektórych grup pracowników kolejowych: Na razie do powyższych osób stosują się przepisy dotychczasowe, wkrótce jednak ukażą się przepisy regulujące zaopatrzenie tych osób. Będą one oparte w zasadzie na zasadach analogicznych do dekretu z 25 czerwca przewidując odchylenia od nich w sprawach, wymagających tego z uwagi na specyfikę tych służb.

Podstawą nabycia uprawnień rentowych w myśl dekretu jest praca (zatrudnienie za które należy się wynagrodzenie). Do okresów zatrudnienia zalicza jednak dekret również okresy pobierania zasiłków chorobowych i połogowych, okresy bezrobocia przed wyzwoleniem udowodnionego dokumentami, okresy nauki do której pracownik został skierowany przez zakład pracy, służby w Wojsku Polskim po 1.X.1918 r., służby w Armii Radzieckiej i w polskich formacjach w ZSRR, służby w GL i AL itp. Zalicza się również służbę w polskich formacjach na zachodzie w czasie wojny, pobyt w niewoli, pobyt w obozach pracy — jeżeli pracownik był przedtem zatrudniony, a po wyzwoleniu przepracował co najmniej 5 lat. Dekret przewiduje również zaliczanie działalności rewolucyjnej, pobytu w obozach koncentracyjnych, służby w oddziałach ludowych w Hiszpanii, służby w oddziałach partyzanckich walczących z hitlerowskim okupantem oraz służby wojskowej z poboru. W ten sposób dekret przewiduje szeroki zakres zaliczania różnych okresów do okresu zatrudnienia, dzięki czemu np. nabycie prawa do renty starczej, do której wymagany jest dłuższy okres zatrudnienia — staje się dla pracownika rzeczą łatwą do osiągnięcia.

Dekret wprowadza również pojęcie nieprzerwanego stażu pracy i określa w jakich przypadkach, mimo zmiany miejsca pracy, nieprzerwany staż zostaje zachowany (np. powołanie do wojska, przeniesienie służbowe, redukcja etatów, zakończenie robót itp.). Nieprzerwany staż, jeżeli trwać będzie po wyzwoleniu przez co najmniej 15 lat — dawać będzie prawo do dodatku do renty inwalidzkiej (nie z tytułu wypadku lub choroby zawodowej). Wprawdzie więc dodatki będą przyznawane dopiero za kilka lat, tym niemniej już obecnie pracownicy powinni o nich wiedzieć i starać się posiadać staż nieprzerwany, gdyż wpłynie to w przyszłości na wysokość ich świadczeń rentowych. Przepis ten pomyślany jest jako element walki z nieuzasadnioną płynnością kadr.

O ile chodzi o dodatki do renty to dekret z 25 czerwca wprowadza nieznane dotychczas postanowienia o dodatkach do rent dla osób, które zostały przez władze Polski Ludowej odznaczone orderami: Budowniczych Polski Ludowej, Krzyża Grunwaldu, Virtuti Militari, Odrodzenia Polski i Sztandaru Pracy.

Wpływ rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika na przysługujące mu świadczenia rentowe znalazł wyraz w dekreście poprzez wprowadzenie dwóch kategorii zatrudnienia. Kategoria pierwsza obejmuje pracowników zatrudnionych pod ziemią oraz pracowników zatrudnio-

nych w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Kategoria druga — pozostały ogół pracowników.

Pracownicy, zatrudnieni pod ziemią zachowali nadal uprawnienia do rent z Karty Górnika, przywileje więc wynikające z zaliczenia ich do I kategorii zatrudnienia dadzą im wtedy tylko korzyść, gdy nie będą mieli uprawnień do rent z Karty Górnika (np. w razie niezdolności nie z powodu wypadku pod ziemią, a nie przepracowania pod ziemią 10 lat).

Natomiast wielkim osiągnięciem jest zaliczenie do I kategorii zatrudnienia — pracowników zatrudnionych w pracach szkodliwych dla zdrowia (lista tych prac jest w przygotowaniu). Pracownicy ci nie mieli dotychczas z tego tytułu żadnych szczególnych uprawnień ubezpieczeniowych i byli traktowani na odcinku rentowym na równi z ogółem innych pracowników, a przecież warunki ich pracy narażały ich na przedwczesne inwalidztwo lub choroby zawodowe, utrudniały pracę do późnego wieku itp. Obecnie — pracownicy ci będą otrzymywali renty na ulgowych warunkach i w wyższym wymiarze.

Wprowadzenie dwóch kategorii zatrudnienia jest raczej pierwszym krokiem na tym odcinku. W Związku Radzieckim istnieją 3 kategorie (osobna kategoria obejmuje pracowników niektórych kluczowych przemysłów), należy więc spodziewać się, że w przyszłości przepisy dekretu ulegną w tym zakresie odpowiedniemu rozszerzeniu.

O ile chodzi o rodzaje świadczeń, wprowadzonych dekretem z 25 czerwca, to stawia on nową zasadę jednej renty. W przeciwieństwie do przepisów dotychczasowych, stosownie do których można było mieć prawo do kilku, z reguły niskich rent, — dekret postanawia, że w razie zbiegu tytułów do kilku rent, otrzymywać można tylko jedno świadczenie, według wyboru zainteresowanego.

Rent z tytułu własnej pracy są dwa rodzaje: renta starcza i renta inwalidzka. Są to odrębne świadczenia, podczas gdy dotychczasowe przepisy ubezpieczeniowe znaly tylko rentę inwalidzką. Starość była traktowana jako równorzędna z inwalidztwem, ale renta z jej tytułu nie różniła się ani powstałymi warunkami, ani wysokością od renty z tytułu niezdolności do pracy.

Obecnie — dekret wprowadza rentę starczą, jako osobne świadczenie, mające w zasadzie objąć ogół pracowników, z wyjątkiem tych, którzy przedwcześnie staną się inwalidami. Renta starcza przysługuje w I kategorii zatrudnienia z chwilą ukończenia 60 roku życia (kobiety — 55), a w II kategorii — z chwilą ukończenia 65 roku życia (kobiety — 60). Pracownik powyższy wiek powinien osiągnąć będąc jeszcze zatrudniony lub w ciągu 2 lat od ustania zatrudnienia (pod warunkiem, że nie wyszedł z pracy na własną prośbę). Wysokość renty starczej wynosi: w I kategorii zatrudnienia 60% podstawy wymiaru, w II kategorii — 40% podstawy wymiaru.

Podstawą wymiaru rent (wszystkich) wprowadzonych dekretem, jest przeciętny zarobek miesięczny z ostatnich 12 miesięcy, jednak nie więcej niż 1.200 zł. Ta sztywna górna granica zarobkowa ogranicza z góry ogólny poziom rent, które, w stosunku do licznych grup pracowniczych, zarabiających ponad 1.200 zł. miesięcznie — będą wymierzane w procentach tylko od kwoty 1.200 zł. Te przepisy dekretu będą, spodziewać się należy, punktem wyjścia dla dalszego podwyższania powyższej granicy (zwłaszcza wobec zwykłych tendencji w zarobkach) czy to generalnie, czy różnie dla różnych grup pracowniczych, jak to jest obecnie w Związku Radzieckim.

Koncepcja renty inwalidzkiej oparta jest w dekreście również na nowych zasadach.

Z tytułu niezdolności przysługuje zawsze jedna renta, istnieją jednak pewne różnice w zależności od tego, czy niezdolność ta jest spowodowana wypadkiem lub chorobą zawodową czy jakimikolwiek innymi przyczynami.

W zakresie niezdolności dekret przewiduje trzy stopnie inwalidztwa. Inwalidami I grupy są osoby bezradne (wymagające opieki innych osób), inwalidami II grupy — osoby niezdolne do jakiegokolwiek pracy, inwalidami III grupy — osoby „niezdolne do systematycznej pracy w swoim zawodzie w zwykłych warunkach istniejących w tym zawodzie, lecz zdolne do pracy dorywczej albo przy skróconym dniu pracy lub w innym zawodzie ze znacznym obniżeniem kwalifikacji”. W miejsce więc licznych i różnych dotychczasowych pojęć inwalidztwa (emerytalnych i wypadkowych, ogólnych i zawodowych itp.),

dekret wprowadza trzy, uzupełniające się nawzajem pojęcia (stopnie) inwalidztwa, mające zastosowanie we wszystkich przypadkach oceny zdolności do pracy na tle stosowania dekretu. Największą zmianę w porównaniu z przepisami dotychczasowymi przynosi to w zakresie świadczeń z tytułu wypadku w zatrudnieniu: dotychczas niezdolność z tego tytułu była oceniana w procentach od 25% do 100%, obecnie zaś będzie oceniana na zasadach ogólnych, według trzech grup inwalidztwa.

Oceny inwalidztwa, związku przyczynowego z przypadkiem itd. dokonywać będą komisje lekarskie „do spraw inwalidztwa i zatrudnienia”. Na wzór więc radzieckiej utworzone być mają specjalne komisje, do których przy tym, jak sama nazwa wskazuje, należeć mają również sprawy leczenia i zatrudniania inwalidów (z reguły III grupy). Sprawa przeszkalania inwalidów do nowych zawodów i możliwości ich zatrudniania jest po raz pierwszy wyraźnie przez dekret postawiona. Daje ona perspektywę polityce zatrudniania osób o niepełnej zdolności do pracy. Z drugiej zaś strony wiąże się z tym przepis, że jeżeli rencista odmówi objęcia zatrudnienia, do którego zostanie skierowany — następuje wstrzymanie wypłaty renty.

Warunkiem prawa do renty inwalidzkiej jest przebycie przez pracownika w zatrudnieniu 5 lat. Od pracowników, stających się inwalidami w wieku poniżej 30 lat — obowiązują ulgowe, krótsze okresy zatrudnienia. Od pracowników mających poniżej 18 lat żaden określony okres zatrudnienia nie jest wymagany. Również żaden określony okres nie jest wymagany od pracowników, którzy stali się inwalidami wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Inwalidztwo pracownika winno nastąpić podczas trwania zatrudnienia lub w ciągu 2 lat od jego ustania (jeżeli zwolnienia pracownika nie nastąpiło na jego prośbę).

Wysokość rent inwalidzkich w procentach podstawy wymiaru przedstawia się następująco:

Grupa inwalidztwa	przyczyny inwalidztwa		
	wypadek lub choroba zawodowa	inne przyczyny	
		I kategoria zatrudnienia	II kategoria zatrudnienia
I	100%	70%	60%
II	75%	50%	40%
III	50%	40%	30%

Odmianą koncepcję od zasad dotychczasowych wprowadza dekret, na wzór radziecki, w zakresie świadczeń dla pozostałej rodziny. W miejsce rent wdowich i sierot wprowadzona zostaje renta „rodzinna” obejmująca całe grono pozostałej rodziny. Prawo do udziału w tej rencie będą miały obok małżonka oraz dzieci, wnuków i rodzeństwa — również rodzice zmarłego pracownika, który był ich żywicielem (dotychczas mieli te uprawnienia tylko w przypadkach, gdy pracownik zmarł wskutek wypadku lub choroby zawodowej).

Warunki do świadczeń dla sierot zmienia dekret, obniżając wiek w razie kształcenia się — do lat 18 (wychodząc z założenia, że pomocą dla kształcących się jest rozbudowywana przez państwo akcja stypendialna). Nie mają również prawa do renty rodzinnej sieroty, otrzymujące pełne utrzymanie i wychowanie na koszt państwa (np. w Domach Dziecka, w domach poprawczych, w szkołach kadetów itp.).

Warunkami do świadczeń dla małżonka lub rodziców jest ich inwalidztwo (choćby III grupy) albo podeszły wiek lub też wychowywanie dzieci do lat 7, przy czym jeden z tych warunków musi mieć miejsce w chwili śmierci pracownika lub przynajmniej przed upływem 10 miesięcy od jego śmierci. Temu zaostrożeniu warunków towarzyszą z drugiej strony ulgowe warunki do rent inwalidzkich dla żon, które obejmują zatrudnienie przed upływem 10 miesięcy od śmierci pracownika.

Dekret rozszerza grono osób, uprawnionych do rent rodzinnych na rozwiedzione żony, które były uprawnione do alimentów ze strony zmarłego pracownika.

Wysokość rent rodzinnych wynosi 30% podstawy wymiaru renty pracownika, a więc tyle, ile wynosi renta inwalidzka III grupy w II kategorii zatrudnienia. Jeżeli są dwie osoby uprawnione do renty rodzinnej — powyższa renta ulega podwyżce o 65 zł, a jeśli są dwie lub więcej osób uprawnionych — o 145 zł.

W razie śmierci rencisty lub członków jego rodziny wypłacane są zasiłki pogrzebowe — na zasadach podobnych do dotychczasowych.

Obok omówionych wyżej rent z tytułu pracy (własnej lub żywiciela) dekret przewiduje przyznawanie rent dla osób „szczególnie zasłużonych dla Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej” oraz członków ich rodzin. Szczegółowo przyznawania tych rent określić ma Rada Ministrów.

Z uwagi na wielką ilość najróżnorodniejszych systemów rentowych, uchylonych dekretem z 25 czerwca — zawiera on obszernie przepisy wykonawcze, które ustalają zasadę, że dotychczasowi renciści świadczenia swe pobierać będą nadal. Przewidywane są jednak pewne wyjątki od tej zasady i tak np. wstrzymane będą (od I.I.1955 r.) emerytury państwowe tzw. administracyjne (chyba, że emeryci pobierający je stali się w międzyczasie inwalidami lub osiągnęli pewien wiek), wstrzymane też będą (od I.X.1955 roku) dodatki na dzieci, pobierane przez rencistów zatrudnionych, a więc otrzymujących na te dzieci zasiłki rodzinne w miejscu pracy itd. Osoby, które w dniu wejścia w życie dekretu pobierały już świadczenia emerytalne z tytułu własnej pracy, będą mogły wystąpić o przyznanie świadczeń na zasadach dekretu, jeśli przepracują 3 lata po tym terminie.

Dekret, porządkując całokształt spraw emerytalnych uchyla tytuły do pobierania różnych świadczeń rentowych o charakterze nie ustawowym (np. emerytury zwyczajowe pgr na ziemiach poniemieckich, prywatne zobowiązania emerytalne w przemyśle i in.), nakładając na Zakład Ubezpieczeń Społecznych dalszą wypłatę świadczeń, do których prawo powstało przed 1 lipca. Dekret postanawia również likwidację pracowniczych kas emerytalnych (kasy łódzkie, kasy hutnicze na Śląsku), wprowadzając zasadę dalszej wypłaty przez ZUS emerytur wypłacanych dotychczas przez te kasy oraz gwarantując osobom, które były członkami kas przez co najmniej 5 lat, że świadczenia, które w przyszłości otrzymają na zasadach dekretu, nie będą mogły być niższe od świadczeń jakie otrzymali by z ubezpieczenia powszechnego i z kas na podstawie przepisów, obowiązujących w dniu 30 czerwca 1954 r.

Ponieważ dekret, uchylając dotychczasowe przepisy z zakresu rent, uchyla również przepisy o ubezpieczeniu brackim — przewidywane są dla robotników, zatrudnionych w zakładach brackich (kopalnie, niektóre huty itd.) specjalne dodatki do rent.

Na zakończenie podkreślić należy, że w porównaniu ze stanem dotychczasowym dekret z 25 czerwca wprowadza nową zasadę do postępowania rentowego: wnioski o renty mogą, za zgodą zainteresowanych pracowników, zgłaszać również zakłady pracy lub rady zakładowe (miejscowe).

W ten sposób czynniki związkowe zostają bezpośrednio wciągnięte do udziału w postępowaniu rentowym. Rola ta jest tym ważniejsza, że w myśl nowych przepisów na prawa do rent i ich wysokość mają duży wpływ różne okoliczności, o których muszą wydawać zaświadczenia zakłady pracy (np. rodzaj zatrudnienia, długość pracy, wysokość zarobków, powody zmiany pracy itd.). Ponadto te postanowienia dekretu mają na celu zwiększenie dbałości czynników związkowych w zakładach pracy o tak ważne sprawy bytowe pracowników, jak uprawnienia rentowe, a więc o to, aby pracownikowi który nie może już więcej pracować w swoim zawodzie i wychodzi z czynnego procesu produkcji — było jak najszybciej przyznane należne mu zaopatrzenie emerytalne. Również w razie śmierci pracownika do zadań czynników związkowych należeć będzie opieka nad pozostałą po nim rodziną i pomoc dla niej w przyznaniu należnej jej renty rodzinnej.

W ten sposób dekret nakłada nowe, ważne zadania na komisje socjalno-ubezpieczeniowe w kierunku pogłębienia i rozszerzenia opieki nad pracownikami w zakresie tak ważnych dla klasy robotniczej spraw rentowych.

W. M.

Rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy przez sądy

DO 31 grudnia 1950 r. spory ze stosunku pracy rozpatrywane były w Polsce przez sądy pracy wprowadzone na terenie całej Polski rozporządzeniem Prezydenta RP z dnia 24 października 1934 r. Wprowadzenie sądów pracy w istocie rzeczy było tylko dobrze zamaskowaną instytucją kapitalistyczną powołaną w interesie kapitału a nie pracy.

Klasowy charakter tych sądów przejawiał się między innymi w składzie kompletu sądowniczego, do którego wchodził jeden tylko przedstawiciel pracowników oraz sędzią zawodowy i przedstawiciel kapitalistycznego pracodawcy, którzy stanowili większość i mogli zawsze przeforsować sprawę w interesie kapitału. Dodać należy, że sądy pracy rozpatrywały sprawy drobniejsze, w których rzecz oczywista interes kapitału nie mógł być narażony na poważniejsze niebezpieczeństwo.

Po dokonaniu w 1950 r. zasadniczych zmian w ustroju sądów powszechnych i procedurze cywilnej, polegających na powołaniu do orzekania ławników spośród robotników, chłopów, i inteligencji pracującej oraz na wprowadzeniu zasady dwu-instancyjności zamiast istniejących poprzednio trzech, co pozwala na lepsze i szybsze rozpatrywanie sporów w interesie klasy robotniczej i gospodarki narodowej, odpowiada również potrzeba dalszego utrzymywania odrębnych sądów dla rozpoznawania spraw ze stosunku pracy.

Właściwość sądów w zakresie rozstrzygania spraw ze stosunku pracy

Sądy rozstrzygają:

a) spory ze stosunku pracy, których zakładowe i terenowe komisje rozjemcze nie rozstrzygnęły z braku jednoznaczności kompletu orzekającego (art. 10 pkt. 2 dekretu o komisjach rozjemczych Dz. U. nr. 10/1954, poz. 35),

b) sprawy ze stosunku pracy, w których orzeczenie komisji rozjemczej zostało uchylone przez zarząd główny związku zawodowego, a zainteresowany pracownik zgłosił wniosek o skierowanie sprawy do sądu (art. 11 pkt. 3 cytowanego dekretu),

c) spory nie należące do właściwości komisji rozjemczych (art. 2 i art. 3 pkt. 2 cytowanego dekretu).

Do właściwości sądów nie należą spory prawne ze stosunku etatowych pracowników państwowych, pracowników PKP itp.

Do kompetencji sądów w zakresie rozstrzygania sporów ze stosunku pracy należą więc sprawy, które wynikły ze stosunku pracy i są sprawami cywilnymi tzn. dotyczą tych stosunków majątkowych, które zostały uregulowane przez przepisy prawa pracy.

Są to w szczególności sprawy dotyczące wynagrodzenia, wypłaty wynagrodzenia zaległego, bezprawnie wstrzymanego, potrąconego lub nadpłaconego, prawidłowości zastosowania stawek płacy, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, za czas pełnienia obowiązków społecznych (o ile pracownik zachowuje przez jego trwanie prawo do wynagrodzenia z funduszy zakładu pracy), za używanie przez pracownika własnych narzędzi, sprawy dotyczące ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, sprawy o odszkodowanie za zwolnienie bez wypowiedzenia i bez ważnej przyczyny oraz sprawy o odszkodowanie za utratę zdolności do pracy (art. 196 ustawy o ubezpieczeniach społecznych w związku z art. 134 kodeksu zobowiązań), sprawy dotyczące żądania dopłaty w trybie art. 12 dekretu z dn. 29 lipca 1949 r. o zaciągnięciu nowych i określeniu wysokości umorzonych zobowiązań) Dz. U. R. P. Nr 45, poz. 332 i wreszcie wszystkie sprawy dotyczące stosunku nauki zawodu.

Właściwość rzeczowa i miejscowa sądów w zakresie spraw ze stosunku pracy

Rozróżniamy właściwość sądów rzeczową i miejscową, przy czym jeśli chodzi o sprawy ze stosunku do pracy, to dla tego rodzaju spraw pod względem właściwości miejscowej obowiązują pewne odrębności od ogólnej zasady. Natomiast właściwość rzeczowa sądów w zakresie spraw ze stosunku pracy oparta jest na ogólnych zasadach obowiązujących przepisów art. 10 i 11 pkt. 3 k.p.c. Mianowicie przy ustalaniu właściwości rzeczowej w sprawach dotyczących roszczeń majątkowych obowiązuje zasada, że sprawy, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 7.500 zł. właściwym do rozpoznania jest sąd powiatowy, a ponad tę kwotę — sąd wojewódzki przy czym, jeśli chodzi o spory z prywatnymi pracodawcami, właściwy jest zawsze sąd powiatowy.

Jeśli chodzi o właściwość miejscową sądu w sprawach ze stosunku pracy, to powództwo wytaczać można bądź według siedziby organu zastępstwa prawnego Skarbu Państwa, gdy powództwo wytacza się przeciwko Skarbowi Państwa, bądź przed sądem:

a) w którego okręgu znajduje się organ pozwanego, powołany do sprawowania jego interesów,

b) w którego okręgu znajduje się przedsiębiorstwo, gospodarstwo lub kopalnia (w przypadku, gdy powództwo o roszczenie majątkowe dotyczy przedsiębiorstwa, gospodarstwa lub kopalni),

c) w którego okręgu jest, była lub miała być wykonana praca.

W ten sposób przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące właściwości miejscowej sądu w sprawach ze stosunku pracy zapewniają daleko idącą bezpośredniość postępowania oraz powiązania tego procesu z miejscem wykonywania pracy, celem umożliwienia brania bezpośredniego udziału w postępowaniu.

Odrębność postępowania w sprawach ze stosunku pracy

Postępowanie w sprawach ze stosunku pracy toczy się według zasad kodeksu — art. 30 ustawy z dn. 29 października 1951 r. o zmianie przepisów postępowania w sprawach cywilnych i prawa o ustroju sądów powszechnych. Ustawodawca nie ujął postanowienia tego w specjalny, odrębny dział kodeksu — jak to uczynił np.: z postępowaniem w sprawach małżeńskich lub rodzinnych — wyszedł z założenia że sądy w Polsce Ludowej, oparte na niezawisłości, kolegiałności sądu, ustości, jednoci i bezpośredniości procesu, oraz wobec braku wszelkich form „uprzywilejowanego sądownictwa, a także rozpatrywania wszelkich spraw w jednym sądzie, niezależnie od stanowiska stron i ich pozycji społecznej — dają w wystarczającym stopniu gwarancję należytego wymiaru sprawiedliwości również na odcinku spraw ze stosunku pracy.

Jednakże niezależnie od ogólnych gwarancji, zabezpieczających rozstrzyganie wszystkich spraw obywateli zgodnie z przepisami prawa i mimo braku odrębnego działu w kodeksie regulującego sprawy ze stosunku pracy, istnieje w kodeksie postępowania cywilnego cały szereg poszczególnych przepisów, przewidujących pewne odchylenia (odrębności) w traktowaniu spraw ze stosunku pracy od ogólnych zasad procesu.

Odrębności (odchylenia) te dają wiele udogodnień przy rozstrzyganiu w sądzie spraw ze stosunku pracy, a mianowicie:

Dla rozpatrywania spraw ze stosunku pracy nie jest obowiązująca pisemna forma wystosowania wniosku do sądu. Pozew w sprawie ze stosunku pracy może odbie-

gać od formy pisemnej przepisanej w art. 200 i może być wniesiony do protokołu ustnie. Ponadto zgodnie z art. 204 §1 k.p.c. strona dochodząca należności ze stosunku pracy i będąc z mocy przepisów art. 3 ust. 1. pkt. 3 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zwolniona od obowiązku uiszczenia kosztów, w przypadkach, gdy działa bez adwokata, może złożyć ustne powództwo w sądzie powiatowym swego miejsca zamieszkania nawet wówczas, gdy sąd ten nie jest właściwy do rozpoznania danej sprawy. W tym przypadku sędzia sądu, do którego zgłoszono powództwo, obowiązany jest spisać ze słów składającego wniosek, protokół, przedstawiając w nim przedmiot roszczenia, po czym niezwłocznie przesłać akta sądowi właściwemu (art. 204 § 4 k.p.c.).

Przypadki te stanowią niewątpliwie duże ułatwienie dla wielu pracujących, którzy bądź to nie znają przepisów prawnych w zakresie postępowania cywilnego, bądź też nie mogą samodzielnie sformułować wniosku celem dochodzenia swego roszczenia.

Powszechnie wiadome jest, że przy skierowaniu sprawy do sądu obowiązują opłaty sądowe. Tymczasem pracownicy dochodzący należności ze stosunku pracy są uprzywilejowanymi w zakresie ponoszenia kosztów postępowania. W myśl art. 3 ust. 1, pkt. 3 przepisów o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 58, poz. 528 z r. 1950) strona dochodząca należności ze stosunku pracy nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych. Wynagrodzenie zasadnicze adwokata w sprawach pracowników ze stosunku pracy obniżone jest również do 40 proc. norm ustalonych dla spraw cywilnych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 sierpnia w sprawie norm i zasad wynagrodzenia adwokatów za wykonywanie czynności zawodowych. (Dz. U. Nr 35, poz. 319). Do tego należy dodać jeszcze, że pracownik może uzyskać bezpłatną pomoc prawną od związków zawodowych raz to, że pełnomocnikiem pracownika jako strony w sprawie ze stosunku pracy może być również przedstawiciel związku zawodowego, którego członkiem jest dany pracownik.

Zasadą jest, że przy rozpatrywaniu spraw cywilnych sąd nie wychodzi poza granice żądania strony. Jednakże przy rozstrzyganiu spraw ze stosunku pracy rzecz ma się inaczej.

Sąd w sprawach ze stosunku pracy może wyjść poza granice żądania strony, może orzec co do rzeczy, która nie była przedmiotem żądania i zasądzić ponad żądanie. Odchylenie to posiada duże znaczenie praktyczne dla spraw ze stosunku pracy. Może się zdarzyć bowiem, że pracownik, wnosząc sprawę np. o zasądzenie na jego rzecz należności za godziny nadliczbowe, poda we wniosku kwotę niższą, niż mu się faktycznie należy. Wówczas dzięki odchyleniu od zasady „że sąd nie wychodzi poza granice żądania strony” — sąd może zasądzić kwotę, która mu się faktycznie należy, nie bacząc na granice żądania pracownika.

Należy również zaznaczyć, że w sprawach ze stosunku pracy w myśl przepisu art. 209 § 3 i 231 § 2 k.p.c. cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia i zawarcia ugody, nie jest pozostawione dowolności stron, lecz polega na ściślejszej kontroli sądu, który przy wyrażeniu swej zgody bierze pod uwagę, czy akty te nie stanowią obejścia ustawy, czy są zgodne z rzeczywistą wolą strony, czy nie zostały dokonane pod wpływem błędu, podstęp, groźby lub wyzysku.

Następnym udogodnieniem w sprawach ze stosunku pracy jest odchylenie od zasady, polegające na tym, że wyroki w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu. Zgodnie z art. 341 § 1 k.p.c. sąd nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, jeżeli zasądza alimenty albo należność za pracę. Według zaś art. 343 k.p.c. nawet w przypadkach, gdyby dla pozwanego mogła wynikać z tego niepowetowana szkoda, sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności. Także w sprawach przeciwko Skarbowi Państwa albo innym podmiotom podlegającym państwowemu arbitrażowi gospodarczemu, w których rygor nie może mieć miejsca nawet za zabezpieczeniem, wyroki zasądzone należność za pracę winny być mimo to zapatrzone w rygory natychmiastowej wykonalności.

Podkreślić należy, że sąd nadaje wyrokowi w sprawach ze stosunku pracy rygor natychmiastowej wykonalności niezależnie od tego, czy pracownik żądanie takie umieścił we wniosku, czy też nie.

Zaskarżenie orzeczeń w sprawach ze stosunku pracy również odbiega od ogólnej zasady, według której sąd rewizyjny związany jest granicą rewizji. W sprawach nas interesujących sąd rewizyjny ma prawo wyjść poza granice rewizji i nie jest on związany ani wnioskami strony skarżącej, zgłoszonymi w rewizji, ani podstawami w niej przytoczonymi.

W ten sposób wymiar sprawiedliwości Polski Ludowej, sprawowany przez sądy na nowej zasadzie, daje należyta rękojmię i rzeczywistą gwarancję ścisłego i bezwzględnego przestrzegania interesów i ochrony praw pracowników w zakresie stosunków pracy. Okoliczność, że w sądach uczestniczą ławnicy, często pochodzący z tej instytucji, w której spór powstał, jeszcze bardziej gwarantuje, że sprawy zostaną zbadane wszechstronnie a wyroki zapadną słuszne.

Rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy przez inne władze i organy

Spory ze stosunku pracy rozstrzygane są, właściwie mówiąc, tylko przez zakładowe komisje rozjemcze i przez sądy, chociaż w świetle obowiązujących jeszcze przepisów rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy odbywa się u nas również przy współdziałaniu rad zakładowych, oraz w trybie administracyjnym, podległości służbowej, jeśli chodzi o grupę pracowników zatrudnionych na podstawie publiczno-prawnego stosunku służbowego (tj. funkcjonariuszy państwowych).

1) Rozstrzyganie sporów przy współdziałaniu rad zakładowych

Rady zakładowe zgodnie z art. 1 (1) dekrety z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. Nr. 8, poz. 36, zmiana z dn. 16. 1. 1947 r. Dz. U. 24, poz. 92) są jedną z form przedstawicielstwa pracowniczego i organem pracowniczego ruchu zawodowego. Stąd też, stosownie do art. 3 tego dekrety, do zakresu działania rad zakładowych — oprócz wykonywania nadzoru nad warunkami pracy, współdziałania z pracodawcą w zakresie zapatrywania pracowników, współdziałania przy regulowaniu zatrudnienia pracowników i zatwierdzania projektu regulaminu pracy — należy pośredniczenie w zatargu między pracownikiem a pracodawcą.

Z treści cytowanego przepisu wynika jasno, że rada zakładowa nie jest samodzielnym organem powołanym do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy lecz jedynie organem mediacyjnym. Mimo to jednak rady zakładowe, jako instytucje działające bezpośrednio na terenie zakładów pracy, przyczyniły się do ugodowego załatwienia na miejscu wielu spraw powstałych na tle stosunku pracy, zwłaszcza w pierwszych latach po wyzwoleniu kraju, gdy dochodziło często do tego rodzaju sporów.

Rozstrzyganie sporów przy współdziałaniu inspekcji pracy

Podobnie jak rada zakładowa, inspekcja pracy jest również organem mediacyjnym a nie rozstrzygającym. Wynika to z przepisów rozporządzenia Prez. Rzeczypospolitej z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy (Dz. U. Nr 67, poz. 590), gdzie mowa jest o tym, że do zakresu działalności inspekcji pracy należy oprócz nadzoru nad przestrzeganiem i wykonywaniem przepisów prawa pracy, także współdziałanie w celu zapobiegania zatargom wynikającym ze stosunku pracy przy załatwianiu tych zatargów, a więc nie rozstrzyganie lecz współdziałanie przy rozstrzyganiu zatargów. Stąd też — jakkolwiek interwencja inspekcji pracy w sporze może być pożyteczna i nierzadko w praktyce okazuje się skuteczna — nie jest w istocie swej jednakże wiążąca, poza oczywiście przypadkami, gdy inspektor pracy z mocy przyznanych mu uprawnień może karać pracodawcę.

Poza tym interwencja inspekcji pracy ogranicza się obecnie tylko do tych zakładów pracy, w których nie działały zakładowe komisje rozjemcze oraz nie działa ona w ogóle w urzędach i instytucjach państwowych.

Rozstrzyganie sporów w trybie podległości służbowej, administracyjnym

Administracyjny tryb rozstrzygania sporów ze stosunku pracy w drodze podległości służbowej polega na tym, że skargę z powodu naruszenia praw pracownika w zakresie stosunku pracy, kieruje się nie do sądu lub zakładowej komisji rozjemczej, lecz do organu nadrzędnego, do władzy służbowej nadrzędnej, przy zachowaniu zasad postępowania służbowego.

W tym trybie rozstrzyga się spory na tle stosunku pracy pracowników tzw. publiczno-prawnych (np. etatowych pracowników państwowych, pracowników PKP itp.).

Zaznaczyć należy, że i ten tryb przestrzegania sporów ze stosunku pracy ma u nas małe zastosowanie w praktyce i jest mocno przestarzały i że sprawę tę należałoby uregulować w sposób zbliżony do przepisów regulujących to zagadnienie w ZSRR.

Przedawnienie i prekluzja roszczeń ze stosunku pracy

W sprawach ze stosunku pracy, spotykamy się z instytucją przedawnienia i prekluzji roszczeń.

Instytucja przedawnienia polega na tym, że po upływie prawem określonego czasu, podczas którego wierzyciel (pracownik lub pracodawca) zaniedbał dochodzenia swej wierzytelności, pozwany przed sąd dłużnik (pracownik lub pracodawca), może przeciwstawić roszczeniu zarzut przedawnienia, który ma ten stosunek, że powoduje uchylenie się sądu od rozpatrywania sprawy. Należy jednak zaznaczyć, że sąd nie uwzględni przedawnienia z urzędu. I jeżeli dłużnik (pozwany pracownik lub pracodawca) nie powoła się na rozprawie na upływ czasu, pociągający według ustawy przedawnienie wierzytelności, wówczas sąd, mimo upływu czasu, wyda wyrok zasądzający należność wierzycielowi, który na tej podstawie będzie mógł przeprowadzić egzekucję. Z drugiej znowu strony po upływie okresu przedawnienia dłużnik dobrowolnie pokryje należność wierzycielowi, wówczas nie może on domagać się zwrotu świadczenia.

W ten sposób więc roszczenie nie przestaje być roszczeniem, jednakże wobec przedawnienia staje się ono niezupełne i wierzyciel zostaje zdany na „łaskę dłużnika“, od którego woli zależy zgłoszenie zarzutu przedawnienia.

Stosownie do przepisów art. 284 kodeksu zobowiązań wierzytelności pracowników z tytułu wynagrodzenia za pracę i zwrot poniesionych wydatków jak również wierzytelności pracodawców z tytułu udzielonych zaliczek ulegają przedawnieniu trzyletniemu, przy czym przedawnienie to następuje niezależnie od tego, czy praca trwa w dalszym ciągu.

Bieg przedawnienia roszczeń rozpoczyna się z chwilą, gdy pracownik uzyskuje możliwość dochodzenia swej należności, tj. z chwilą, gdy należność stała się wymagalna.

Cechą charakterystyczną przedawnienia jest to, że uległo ono przerwaniu przez czynności dłużnika lub wierzyciela, np. przez uznanie długu, wniesienie pozwu lub przez każdą inną czynność przedsiębiorczą w celu dochodzenia roszczenia.

Jednakże — według orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1952 r. w sprawie 6.44/52 — zgłoszenie roszczenia u inspektora pracy nie przerywa biegu przedawnienia roszczenia, ponieważ inspektor pracy nie jest

organem władzy, przed którym strony mogłyby dochodzić swych roszczeń z tytułu pracy. Wprawdzie art. 279 kodeksu zobowiązań przewidywał, iż bieg przedawnienia przerywa się m. in. przez zgłoszenie wierzytelności u inspektora pracy, ale przepis ten został uchylony z dniem 1 października 1950 r., a obowiązujący od tej daty art. 111 przepisów ogólnych prawa cywilnego z dnia 18 lipca 1950 r. podobnego postanowienia nie zawiera.

Po każdym przerwaniu termin przedawnienia biegnie na nowo. Jeżeli więc pracodawca lub pracownik uznali roszczenia z tytułu należności wynikających z umowy o pracę — przedawnienie trzyletnie biegnie od daty takiego uznania. Tylko w przypadku stwierdzenia roszczenia tytułem egzekucyjnym, przedawnienie, które biegnie na nowo, wynosi lat 10.

Są też przypadki, gdy bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu. Przypadki te dochodzą między innymi względem osób pozbawionych zdolności do działań prawnych lub w niej ograniczonych (np. ubezwłasnowolnienie, choroba umysłowa pracownika) oraz w razie niemożności dochodzenia należności przed sądami polskimi wskutek siły wyższej lub zawieszenia wymiaru sprawiedliwości. Po upływie określonego czasu, sądowe dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy jest w ogóle niedopuszczalne. Mianowicie stosownie do art. 473 k. z. zarówno pracownicy, jak i pracodawcy nie mogą dochodzić sądowo roszczeń, wynikających ze stosunku pracy po upływie roku od dnia jego wygaśnięcia.

Termin ten obowiązuje w sprawach nie podlegających postępowaniu przed komisjami rozjemczymi.

Art. 6 pkt. 1 dekretu o komisjach rozjemczych postanawia, że wniosek o rozpoznanie sporu przez zakładową komisję rozjemczą nie może być zgłoszony:

1) w sprawach o rozwiązanie stosunku pracy — po upływie 14 dni od dnia zawiadomienia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu,

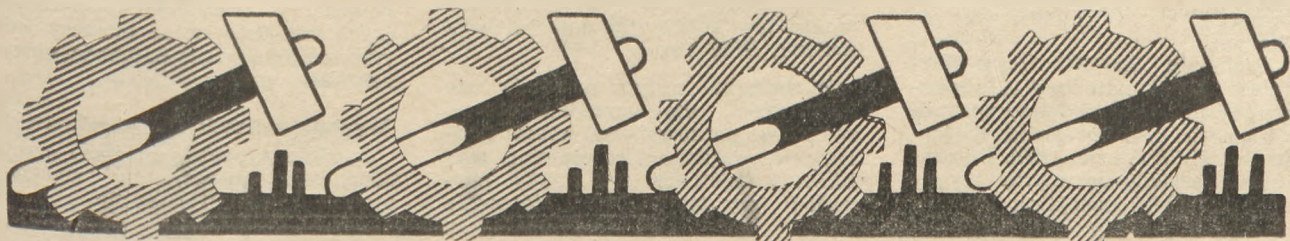
2) w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe — po upływie jednego miesiąca od dnia wypłaty wynagrodzenia za okres, w którym była stosowana praca w godzinach nadliczbowych,

3) w innych sprawach — po upływie trzech miesięcy od dnia dowiedzenia się o okoliczności stanowiącej podstawy rozwiązania.

Zakładowa komisja rozjemcza może z przyczyn uzasadnionych szczególnymi okolicznościami uwzględnić spóźnienie zgłoszenia wniosku o rozpoznanie sporu.

Termin prekluzyjny zaczyna biec od zakończenia stosunku pracy. Jednakże w przypadkach, gdy rozwiązanie umowy o pracę jest nieważne, termin prekluzyjny następujący po upływie roku od zakończenia stosunku pracy w sposób skuteczny w myśl obowiązujących przepisów ustawowych, nie może nawet rozpocząć swego biegu.

Należy również zaznaczyć, że — stosownie do orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawie C.1539 z 1951 r., termin rocznej prekluzji z art. 473 k. z. zakazującej pracodawcy i pracownikowi dochodzenie roszczeń z umowy o pracę, po upływie jednego roku od dnia ukończenia stosunku pracy nie ma zastosowania, gdy chodzi o dochodzenie roszczeń jednostki gospodarki społecznej przeciwko pracownikowi o wyrównanie manka, ponieważ zdaniem Sądu Najwyższego troskliwa ochrona własności socjalistycznej, jest obowiązkiem każdego obywatela, niezależnie od umowy o pracę.



Dziennik Ustaw

1) Dekret z dnia 2 czerwca 1954 r. o zniesieniu Centralnego Urzędu Gospodarki Materiałowej (Dz. Ust. PRL Nr 25, poz. 96). Dekret znosi CUGM i ustala, że zakres jego kompetencji przechodzi do zakresu działania Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego.

2) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 maja 1954 r. w sprawie uposażenia nauczycieli i wychowawców (Dz. Ust. PRL Nr 26, poz. 103). Rozporządzenie ustala między innymi stawki uposażenia zasadniczego uzależnione od poziomu wykształcenia oraz stażu pracy należne nauczycielom i wychowawcom zatrudnionym w pełnym wymiarze zajęć; dodatkowe wynagrodzenie za poprawianie prac pisemnych; wysokość dodatku stołecznego, dodatków funkcyjnych itd.

3) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 czerwca 1954 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów o niektórych prawach i obowiązkach pracowników kolejowych na pracowników zatrudnionych w innych jednostkach organizacyjnych resortu kolei (Dz. Ust. PRL Nr 29, poz. 111). Rozporządzenie rozciąga niektóre prawa i obowiązki pracowników kolejowych na pracowników Przedsiębiorstwa Kolejowych Robót Zabezpieczenia i Łączności oraz Zakładów Naprawy Taboru Kolejowego podległych C. Z. Kolejowych Zakładów Produkcyjnych.

Monitor Polski

5) Rozporządzenie Ministrów: Szkolnictwa Wyższego, Oświaty i Zdrowia z dnia 25 maja 1954 r. w sprawie egzaminów wstępnych i regulaminu uczelnianych komisji do spraw rekrutacji i wydziałowych komisji dla dobra kandydatów na I rok studiów w szkołach wyższych (Monitor Pol. Nr A 55, poz. 755). Zarządzenie ustala terminarz prac w/w komisji, zakres zwolnień od egzaminów wstępnych dla niektórych kandydatów na studia wyższe; terminy i tryb przeprowadzania egzaminów wstępnych, rozpatrywanie podań kandydatów o przyznanie stypendium i miejsc w domach studenckich; tryb składania odwołań od decyzji omawianych komisji itp.

6) Okólnik Nr 132 Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 czerwca 1954 r. w sprawie wojewódzkich punktów informacyjnych o szkolnictwie zawodowym (Monitor Pol. Nr A 54, poz. 769). Okólnik nakłada obowiązek na prezydium wojewódzkich rad narodowych zorganizowania punktów informacyjnych o szkolnictwie zawodowym.

7) Uchwała Nr 317 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r. w sprawie zasad przydziału odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej (Monitor Pol. Nr A 58, poz. 780). Uchwała ustala zasadę, że normy zaopatrzenia w odzież specjalną i sprzęt

ochrony osobistej, przysługujące pracownikom w związku z warunkami pracy zatwierdza Prezydium Rządu po porozumieniu z CRZZ; precyzuje tryb składania projektów omawianych norm oraz wprowadzenia norm tymczasowych. Uchwała ustala między innymi, że wydawana bezpłatna odzież robocza po upływie ustalonego okresu zużycia, przechodzi na własność pracownika.

8) Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 14 czerwca 1954 r. rozciągające moc obowiązującą zarządzenia w sprawie zasad wynagradzania pracowników szkolących robotników w zakładach pracy podległych niektórym ministrom na zakłady pracy podległe Ministrowi

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Dodatek pieniężny za pracę przy obsłudze aparatów rentgenowskich w przemyśle

Zgodnie z przepisami rozporządzenia z dnia 27. III. 1949 r. w sprawie uposażenia pracowników w społecznych zakładach służby zdrowia (Dz. U Nr 14, poz. 88), pracownikom służby zdrowia zatrudnionym przy obsłudze aparatów rentgenowskich przysługuje 40% dodatek do wynagrodzenia.

W związku z tym przepisem nasunęły się w praktyce wątpliwości, czy wymieniony wyżej 40% dodatek powinien być wypłacany także pracownikom zatrudnionym przy obsłudze przemysłowych aparatów Rentgena.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dodatek za pracę przy obsłudze aparatów Rentgena w przemyśle może być wypłacany jedynie na podstawie układu zbiorowego pracy lub odpowiedniego zarządzenia ministra nadzorującego zakład pracy.

Stosowanie zasad obowiązujących w służbie zdrowia nie może mieć zastosowania w przemyśle, gdzie są inne zasady wynagradzania jak i też inny stopień niebezpieczeństwa pracy przy obsłudze aparatów Rentgena.

Zwrot kosztów przejazdów

W praktyce zachodzą przypadki, iż poszczególne przedsiębiorstwa, których pracownicy nie posiadają prawa do ulg kolejowych, zatrudniają emerytów, którzy z tytułu emerytury mają prawo do ulgowych przejazdów koleją (np. emeryci państwowi, PKP itp.).

W związku z tym nasunęły się wątpliwości, czy przedsiębiorstwo zwracając pracownikowi kosztą podróży, obowiązane jest obliczać cenę biletu kolejowego wg taryfy normalnej (czy też ulgowej) stosownie

Handlu Wewnętrznego. (Monitor Pol. Nr A 60, poz. 798).

9) Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 9 czerwca 1954 r. w sprawie prawa do jednego lub dwóch dni wolnych w ciągu roku dla pracowników utrzymujących małoletnie dzieci (Monitor Pol. Nr A 60, poz. 805). Okólnik ustala, że prawo do zwolnienia na jeden lub dwa dni w ciągu roku przysługuje pracownicy utrzymującej dziecko (dzieci) w wieku do ukończenia lat 14. Prawo to przysługuje wyłącznie kobietom (matkom lub innym opiekunom małoletnich dzieci).

10) Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2 czerwca 1954 r. w sprawie określania wysokości premii za czas urlopu (Monitor Pol. Nr A 61, poz. 816). Okólnik precyzuje sposób obliczania wynagrodzenia za urlop.

do przysługującego pracownikowi — emerytowi % ulgi).

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w opisanym przypadku należy pracownikowi posiadającemu prawo do ulgi kolejowej zwracać kosztą przejazdu według taryfy ulgowej (pomińmy, iż praca w danym przedsiębiorstwie nie daje pracownikowi prawa do ulgi kolejowej).

Dodatek za pracę nocną

Obowiązujące w uspołecznionej gospodarce narodowej układy zbiorowe pracy oraz zarządzenia normujące zasady wynagradzania pracowników przewidują, iż pracownikom o normowanym czasie pracy przysługuje 10% dodatek za normalną pracę w porze nocnej.

Układ zbiorowy pracy obowiązujący w przemyśle poligraficznym określa ten dodatek na 30%.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy pracownikom wynagradzanym wg zasad określonych w układzie zbiorowym pracy dla instytucji wydawniczych, a wykonujących niektóre prace występujące także w przemyśle poligraficznym, należy za pracę nocną wypłacać dodatek 10% czy też 30%.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przewidziany w układzie zbiorowym pracy dla przemysłu poligraficznego 30% dodatek za pracę nocną może być wypłacany tylko w zakładach pracy objętych tym układem. Zastosowanie tego przepisu w innych zakładach pracy, a w szczególności w instytucjach wydawniczych, mogłoby mieć miejsce jedynie za zgodą władz nadrzędnych nad zakładem pracy.

Wypłata zaliczek dla absolwentów

Zgodnie z obowiązującymi przepisami dot. absolwentów wyższych uczelni i średnich szkół zawodo-

wych zatrudnionych na podstawie nakazu pracy, pracownikom tym przysługuje prawo do zaliczki na poczet wynagrodzenia w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Zaliczka ta jest zwrotna w dwunastu ratach.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy absolwent powinien skorzystać z zaliczki niezwłocznie po przystąpieniu do pracy, czy też może żądać zaliczki także po pewnym czasie od podjęcia pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że celem przepisów zapewniających absolwentowi prawo do zaliczki było zapewnienie pracownikowi możliwości pokrycia różnych wydatków związanych z rozpoczęciem pracy (połączonej z reguły ze zmianą miejsca zamieszkania).

Z tych też przyczyn należy stać na stanowisku, że jeżeli pracownik nie skorzystał z prawa do zaliczki bezzwłocznie, to w czasie późniejszym (a zwłaszcza po upływie dłuższego czasu) traci to prawo i zakład pracy może odmówić udzielenia zaliczki.

Wynagrodzenie pracownicy państwowej za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności zapewnienia dziecku osobistej opieki

Zgodnie z wyjaśnieniem Urzędu Rady Ministrów z dnia 7. I. 1953 r. Nr P-265/2, okres nieobecności w pracy z powodu zapewnienia osobistej opieki dziecku w przypadku odejścia płatnej pomocy domowej jest usprawiedliwiony w myśl przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, jednakże za okres tej nieobecności pracownika umysłowa nie otrzymuje wynagrodzenia.

W związku z tym wyjaśnieniem nasunęły się w praktyce wątpliwości, czy zasady ustalone w powyższym piśmie Urzędu Rady Ministrów stosować należy także w przypadku, gdy nieobecność w pracy była spowodowana koniecznością zapewnienia dziecku osobistej opieki na skutek zachorowania członka rodziny opiekującego się dzieckiem.

W sprawie tej MPiOS, że zasady określone w omawianym piśmie Urzędu Rady Ministrów znajdują zastosowanie w przypadku, gdy dziecko przebywało pod opieką płatnej pomocy domowej. Natomiast, jeżeli dzieckiem opiekował się członek rodziny (np. matka pracownicy) to za okres nieobecności w pracy z powodu choroby opiekuna pracownicy umysłowej przysługuje wynagrodzenie z zakładu pracy.

Wynagrodzenie pracowników administracji państwowej w okresie choroby

Zgodnie z zasadami obowiązującymi w przedsiębiorstwach państwowych, pracownik fizyczny otrzymuje w razie choroby zasiłek z ubez-

pieczenia społecznego, a pracownik umysłowy wynagrodzenie z zakładu pracy przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasady powyższe jako mające najszerszy zasięg znajdują zastosowanie do pracowników urzędów państwowych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że zagadnienie powyższe w urzędach państwowych unormowane jest postanowieniami ustawy o państwowej służbie cywilnej i przepisami uposażeniowymi.

Przepisy te stwarzają analogiczne uprawnienie zarówno dla pracowników umysłowych jak i fizycznych.

I tak etatowy pracownik państwowy (zarówno umysłowy jak i fizyczny) ma prawo do pełnego wynagrodzenia w okresie choroby tak długo dopóki stosunek pracy nie ulegnie rozwiązaniu.

Natomiast pracownicy kontraktowi (umysłowi i fizyczni) w oparciu o treść zawieranych umów o pracę mają prawo do pełnego wynagrodzenia z zakładu pracy przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy.

Charakter zatrudnienia pracowników wykonujących artystyczne malowanie na porcelanie

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy pracownicy wykonujący artystyczne malowanie na porcelanie a zatrudnieni w przemysłowym zakładzie pracy powinni być zakwalifikowani jako pracownicy umysłowi czy też fizyczni.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że zgodnie z przepisami art. 2 rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323 — z późniejszymi zmianami) pracownicy wykonujący czynności artystyczne są pracownikami umysłowymi.

Fakt, że czynności o charakterze pracy umysłowej wykonywane są w ramach przemysłowego zakładu pracy nie powodują, iż zainteresowani pracownicy przestają być pracownikami umysłowymi.

Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym do odwołania

Zgodnie z przepisami art. 4 ustawy z dnia 17. II. 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. Nr 11/49 r. poz. 72) pracownik może być mianowany do odwołania, przy czym w piśmie nominacyjnym ustala się bądź termin ustania stosunku służbowego bądź też termin, w jakim pracownik zostanie zawiadomiony o mającym nastąpić odwołaniu.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym na stałe może nastąpić w czasie udzielonego mu urlopu dla poratowania zdrowia.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przepisy cytowanej ustawy o państwowej służbie cywilnej nie przewidują zakazu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym do odwołania w czasie korzystania przez niego z urlopu dla poratowania zdrowia. W przypadku tym stosunek służbowy wygasa z upływem terminu, bądź też z upływem okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia (o ile inny termin wypowiedzenia nie został ustalony w piśmie nominacyjnym).

Rozwiązanie stosunku pracy z absolwentem zatrudnionym na podstawie nakazu

Zgodnie z przepisami art. 9 ustawy z dnia 7. III. 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. Nr 10, poz. 106), w określonych przypadkach może nastąpić odroczenie wykonania obowiązku pracy wpływającego z nakazu. W związku z tym przepisem nasunęły się wątpliwości, czy odroczenie nakazu powoduje automatycznie rozwiązanie stosunku pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że odroczenie nakazu nie powoduje automatycznego rozwiązania stosunku pracy.

Ponieważ stosunek pracy oparty na nakazie pracy podlega przepisom normującym stosunek pracy, wobec czego rozwiązanie stosunku pracy następuje stosownie do tych przepisów, a nie z odroczeniem nakazu.

Socjalistyczna dyscyplina pracy

1) Zgodnie z przepisami uchwały Rady Ministrów z dnia 5. V. 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy i trybu usprawiedliwiania nieobecności (Monitor Polski A-51, poz. 584), kierownik zakładu pracy może pracownicę, utrzymującą małoletnie dzieci, zwolnić na jeden dzień w roku, a w wyjątkowych przypadkach (na podstawie przychyłnej opinii rady zakładowej) na drugi dzień w tymże roku.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy przepis powyższy znajduje zastosowanie także w odniesieniu do pracowników utrzymujących małoletnie dzieci oraz jakie dziecko uważa się za małoletnie (wiek).

Sprawa powyższa została wyjaśniona w okólniku Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 9. VI. 1954 r. w sprawie prawa do jednego lub dwóch dni wolnych w ciągu roku dla pracownic utrzymujących małoletnie dzieci (Monitor Polski A-60, poz. 805).

Okólnik ten, stanowiąc autentyczną wykładnię przepisów wyżej powołanej uchwały Rady Ministrów, ustala zasadę, iż prawo do korzystania ze zwolnień służy jedynie pracownicy utrzymującej dziecko

(dzieci) w wieku do ukończenia 14 lat. Prawo to służy jedynie kobietom (matkom lub innym opiekunkom małoletnich dzieci).

2. Zgodnie z przepisami pisma okólnego Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31. V. 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski A-66, poz. 776), pracownicy przyjęci do pracy w miejscowości położonej w takiej odległości od stałego miejsca ich zamieszkania, że niemożliwy jest codzienny powrót z miejsca pracy do miejsca zamieszkania mają prawo do korzystania z jednego bezpłatnego wolnego dnia w miesiącu (w soboty lub poniedziałki).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy pracownik, który nie korzystał z tych wolnych dni w poszczególnych miesiącach, może żądać udzielenia „zaległych” wolnych dni.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że powyższe pismo okólne nie stwarza podstawy do żądania udzielenia „zaległych” wolnych dni.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w gazowniach

Bezpieczeństwo i higiena pracy w gazowniach komunalnych normuje rozporządzenie z dnia 12. VIII. 1953 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w gazowniach (Dz. U. Nr 47, poz. 233).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy rozporządzenie powyższe stosuje się także w gazowniach podległych Centralnemu Zarządowi Gazownictwa.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że rozporządzenie powyższe obowiązuje jedynie w gazowniach komunalnych, tj. zarządzanych przez prezydium rad narodowych. Należy jednak mieć na względzie, że przepisy powyższego rozporządzenia stanowią wskazówkę w zakresie wymogów technicznych, koniecznych dla zapewnienia bezpiecznych warunków pracy we wszystkich gazowniach.

Czas pracy palaczy centralnego ogrzewania

W praktyce zachodzą czasami wątpliwości, czy palacze centralnego ogrzewania zatrudnionych w przedsiębiorstwach obowiązują 8-godzinny czas pracy (46 godzin na tydzień), czy też przepisy normujące czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (tj. do 12 godzin na dobę).

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że przepisy normujące czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu nie mogą być zastosowane w odniesieniu do palaczy centralnego ogrzewania, gdyż praca palacza centralnego ogrzewania nie polega na pilnowaniu.

Pracowników tych obowiązuje 8-godzinny dzień pracy (w sobotę 6 godzin). Za pracę ponad tę ilość godzin należy się 50 wzgl. 100% dodatek do wynagrodzenia (który może być zryczałtowany).

Urlopy

Zgodnie z przepisami rozporządzenia z dnia 28. II. 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54), pracownikowi, który zachorował w czasie urlopu, okres choroby odlicza się z okresu urlopu, o ile choroba ta spowodowała niezdolność do pracy i trwała co najmniej 3 dni.

Ponieważ rozporządzenie powyższe odnosi się do pracowników przemysłu i handlu, nasunęły się w praktyce wątpliwości, czy zasady zawarte w tym rozporządzeniu znajdują zastosowanie także w odniesieniu do pracowników państwowych, otrzymujących urlopy na podstawie ustawy z dnia 17. II. 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. Nr 11/49 r., poz. 72).

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że powyższego rozporządzenia, jako zabezpieczające prawo pracownika do wypoczynku, powinny być w drodze analogii stosowane również w odniesieniu do pracowników administracji państwowej.

Mi

Określenie wysokości premii za czas urlopu

W celu usunięcia wątpliwości co do sposobu określenia wysokości premii za czas urlopu, Minister Pracy i Opieki Społecznej okólnikiem z dnia 2 czerwca 1954 r. (Monitor Polski Nr A-61, poz. 816) ustalił, że w przypadku wypłacania premii indywidualnej, której wysokość jest zależna od indywidualnych osiągnięć danego pracownika, premię za

czas urlopu należy wypłacać w wysokości przeciętnej premii z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik rozpoczyna urlop. Za podstawę do ustalania przeciętnej premii należy brać premie faktycznie wypłacone w każdym z powyższych trzech miesięcy kalendarzowych, bądź premie, jakie przypadają pracownikowi za wyniki pracy osiągniętej w każdym z tych trzech miesięcy, zależnie od ogólnie stosowanego w zakładzie pracy sposobu obliczania i wypłacania danego rodzaju premii. W przypadku wypłacania premii zespołowej, której wysokość jest zależna od osiągnięć całego zakładu pracy (oddziału, wydziału lub zespołu pracowników), premie za czas urlopu wypłaca się bieżąco, tak jak pozostałym pracownikom zakładu pracy za ten okres czasu.

Zwracanie ubezpieczonym kosztów związanych z podróżą do wytwórni protez

Wobec wątpliwości nasuwających się w związku ze zwracaniem ubezpieczonym kosztów związanych z podróżą do wytwórni protez, Minister Zdrowia pismem okólnym z dnia 3 maja 1954 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 10, poz. 48) wyjaśnił, że ubezpieczeni, którym wydział zdrowia prezydium właściwej rady narodowej wystawił zlecenie wykonania protezy, mają prawo jedynie do zwrotu kosztów przejazdu, nie mają natomiast prawa do zwrotu innych kosztów, których wypłacanie byłoby zatem pozbawione podstawy prawnej.

L. D.

Wiadomości różne

Uposażenie nauczycieli i wychowawców

W Dzienniku Ustaw PRL Nr 26 z dnia 11 czerwca 1954 r. ogłoszone zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 maja 1954 r. w sprawie uposażenia nauczycieli i wychowawców. Rozporządzenie to, wydawnie polepszające dotychczasowe warunki wynagrodzenia wymienionych pracowników, ustala dla nich stawki uposażenia w wysokości od 530 do 1110 zł miesięcznie, w zależności od posiadanego wykształcenia i stażu pracy pedagogicznej. Dla nauczycieli i wychowawców nie posiadających wykształcenia średniego lub wykształcenia uznanego za równorzędne, a dla wychowawczyń przedszkoli nie mających ukończonego liceum dla wychowawczyń przedszkoli lub wykształcenia równorzędnego, rozporządzenie ustala stawki wynagrodzenia miesięcznego w wysokości od 470 do 590 zł, w zależności od typu szkoły. Podane stawki uposażenia mogą być zwiększone od 5% do 20% dla niektórych nauczycieli szkół zawodowych i zakładów wychowawczych. Nauczycie-

le szkół ogólnokształcących, zawodowych, zakładów kształcenia nauczycieli i wychowawczyń przedszkoli oraz szkół specjalnych otrzymują ponadto dodatkowe wynagrodzenie za poprawianie prac piśmiennych, ustalone według stawki 3 zł miesięcznie za 1 godzinę nauczania w tygodniu. Dodatki funkcyjne, przysługujące pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze, pozostają bez zmian. Pracownicy administracji szkolnej przechodzący do służby nauczycielskiej lub wychowawczej otrzymują uposażenie według zasad i stawek przewidzianych dla nauczycieli, przy czym czas pracy w administracji szkolnej zalicza się im do stażu pracy nauczycielskiej. Przesunięcie do wyższej stawki uposażenia zasadniczego, wynikające z ukończonego stażu pracy lub zmiany kwalifikacji, następuje z dniem 1 najbliższego miesiąca kalendarzowego po powstaniu warunków uzasadniających zmianę uposażenia. Nauczyciele zatrudnieni na obszarze m. st. Warszawy otrzymują dodatek stołeczny w wysokości 10% uposażenia. Przepisy wymienionego na wstępie rozporządzenia od-

noszą się do nauczycieli szkół ogólnokształcących, zawodowych, rolniczych, leśnych, artystycznych, wychowania fizycznego, zakładów kształcenia nauczycieli, ognisk artystycznych oraz nauczycieli i wychowawców placówek wychowania pozaszkolnego, międzyszkolnych ośrodków prac pozalekcyjnych, zakładów wychowawczych, zakładów leczniczo-wychowawczych, zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich, burs, internatów i przedszkoli, a nadto do przewodników drużyn harcerskich i organizatorów ZMP. Przepisy rozporządzenia stosuje się analogicznie do nauczycieli i wychowawców zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć na podstawie umowy.

Mieszkania spółdzielcze i domy jednorodzinne dla ludzi pracy

Uchwały Prezydium Rządu Nr 269 i 270 z dnia 8 maja 1954 r. w sprawie spółdzielni mieszkaniowych i zadań spółdzielczości w zakresie budownictwa mieszkaniowego oraz w sprawie pomocy państwa dla indywidualnego budownictwa mieszkaniowego, ogłoszone w Monitorze Polskim Nr A-59 z dnia 22 czerwca 1954 r., stwarzają dla ludzi pracy realne możliwości uzyskania mieszkań drogą budownictwa spółdzielczego lub drogą indywidualnego budownictwa domów jednorodzinnych. W obu przypadkach zasadą jest całkowita odpłatność. Pomoc państwa wyraża się w udostępnianiu gruntów pod budowę, udzielaniu kredytu bankowego w wysokości nie przekraczającej 70% kosztów budowy, zaopatrzenia w podstawowe materiały budowlane i surowce, opracowaniu typowych projektów domów jednorodzinnych wraz z kosztorysami budowy, umożliwieniu powierzenia robót budowlanych przedsiębiorstwu uspołecznionym oraz w organizowaniu instruktarzu i nadzoru technicznego w czasie budowy. Członkowie spółdzielni mieszkaniowych oraz osoby budujące domy jednorodzinne obowiązane są wnieść własny wkład mieszkaniowo-budowlany, który może być wniesiony w gotówce, materiałach budowlanych i własnej pracy, a także w postaci wykorzystania własnej działki budowlanej. Członkami spółdzielni budowlano-mieszkaniowej oraz spółdzielczego zrzeszenia budowy domów jednorodzinnych mogą być: a) osoby, dla których główną podstawą utrzymania stanowi wynagrodzenie za pracę, b) osoby, których główną podstawą utrzymania jest zawodowa twórczość albo działalność naukowa, oświatowa, artystyczna, literacka lub publicystyczna, c) osoby, wykonujące wolny zawód i rzemieślnicy, d) invalidzi wojenni i wojskowi lub inne osoby pobierające rentę z funduszy publicznych. Domy jednorodzinne nie mogą liczyć więcej niż 4 pokoje z kuchnią o łącznej powierzchni użytkowej nie przekraczającej 110 m². Lokale w spółdzielczych domach blokowych nie mogą liczyć

więcej niż 3 pokoje z kuchnią. Samodzielny lokal jednoizbowy nie może mieć mniejszej powierzchni mieszkalnej niż 20 m². Okres realizacji programu nie może przekraczać 3 lat. Jeżeli program budowy w tym okresie nie został wykonany, może nastąpić rozwiązanie spółdzielni.

Wynagradzanie członków komisji opiniodawczych przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych

Zarządzeniem Nr 94 Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 roku (Monitor Polski Nr A-41, poz. 621), ustalającym tryb powoływania przy prezydiach wojewódzkich rad narodowych komisji opiniodawczych do ustalania cen, opłat i stawek taryfowych, określono także wynagrodzenia członków tych komisji za udział w posiedzeniach oraz wynagrodzenia rzeczoznawców, z opinii których mogą korzystać komisje opiniodawcze. Wynagrodzenie członkom komisji może być przyznane tylko w tym przypadku, gdy posiedzenia odbywają się w godzinach pozasłużbowych. Wynagrodzenia te nie mogą być wyższe, niż 31,50 zł dla przewodniczącego i 21 zł dla członków komisji. Rzeczoznawcy za wydanie opinii pobierają wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami w stosunku do czasu pracy zużytego na zbadanie kalkulacji, według stawek wynagradzania od 6 — 12 zł za godzinę.

Określenia wynagradzania rzeczoznawcy dokonuje komisja. Wydatki komisji opiniodawczych powinny być objęte budżetami wojewódzkimi w części dotyczącej wydziałów przemysłu.

Udzielanie wyróżnień członkom Korpusu Technicznego Pożarnictwa

Zarządzeniem z dnia 30 kwietnia 1954 r. (Monitor Polski Nr A-45, poz. 640) Minister Gospodarki Komunalnej ustalił formy i tryb udzielania wyróżnień członkom Korpusu Technicznego Pożarnictwa. Wyróżnienia są udzielane w formie pochwał, nagród oraz awansu poza kolejnością. Ustanowiono następujące rodzaje pochwał: 1. pochwała ustna, 2. pochwała ustna przed frontem oddziału, 3. pochwała z ogłoszeniem w rozkazie. Pochwały udzielane są w szczególności za sumienne i gorliwe wykonywanie obowiązków służbowych. Nagrody mogą być następujące: 1. nagroda pieniężna (premia), 2. nagroda w formie upominku, 3. dyplom według wzoru, jaki ustali Komendant Główny Straży Pożarnych. Nagrody pieniężne i upominki mogą być udzielane w ramach kredytów przewidzianych na ten cel w budżetach bądź planach finansowych, a premie zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Awansowanie poza kolejnością może być stosowane wobec osób wyróżniających się 1. wybitnymi osiągnięciami w działalności fachowej lub polityczno-wychowawczej, 2. specjalnymi kwalifikacjami fachowymi, mającymi zastosowanie w służbie pożarniczej, 3. przodownictwem w dziedzinie nauki i wychowania na terenie szkół pożarniczych. Wyróżnienia w formie nagród oraz w formie pochwały z ogłoszeniem w rozkazie podlegają wpisaniu do książki stanu służby i akt osobowych wyróżnionego. Do udzielania wyróżnień są uprawnieni: właściwi ministrowie, Komendant Główny Straży Pożarnych, wojewódzcy komendanci straży pożarnych, główni inspektorzy Ochrony Przeciwożarowej, komendanci szkół pożarniczych i bezpośredni przełożeni (kierownicy jednostek służby przeciwpożarowej). Wyróżnienia mają na celu wynagrodzenie pracowników za gorliwe i sumienne wypełnianie obowiązków, wybitne osiągnięcia w wyszkoleniu fachowym lub polityczno-wychowawczym oraz wykazanie troski o zabezpieczenie mienia społecznego.

Ustanowienie odznaki „Wzorowy Księgarz”

W celu podkreślenia poważnej roli pracowników księgarskich w upowszechnianiu kultury i w celu upowszechnienia wzorowych metod ich pracy, Prezydium Rządu uchwałą Nr 189 z dnia 10 kwietnia 1954 r. (Monitor Polski Nr A-39, poz. 533) ustanowiło odznakę „Wzorowy Księgarz”. Odznaka ta stanowi uznanie osiągniętej przez pracownika księgarskiego sprawności zawodowej i aktywnego udziału w budowie Polski Ludowej. Odznakę „Wzorowy Księgarz” nadaje Prezes Centralnego Urzędu Wydawnictw Przenysłu Graficznego i Księgarstwa na wniosek zainteresowanego ministra i kierownika urzędu centralnego, a w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa państwowego „Domu Książki” — na wniosek Dyrektora Centralnego Zarządu Księgarstwa. Pracownicy księgarscy, wyróżnieni odznaką „Wzorowy Księgarz”, przy innych równych warunkach mają wśród pracowników księgarskich pierwszeństwo: 1. w awansie zawodowym, 2. w szkoleniu zawodowym, 3. w przydziale mieszkań pracowniczych, 4. w leczeniu sanatoryjnym, 5. w kierowaniu na wczasy pracownicze, 6. we wszelkiego rodzaju świadczeniach socjalnych.

Zasady wynagradzania przewodniczących rolnych rad zakładowych

Sprawa powyższa została uregulowana zarządzeniem Nr 119 Ministra Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 26 maja 1954 r., ogłoszonym w Biuletynie Ministerstwa Państwowych Gospodarstw Rolnych Nr 16 (88), poz. 105.

Wysokość wynagrodzenia dla przewodniczących rolnych rad zakładowych została ustalona jak następuje:

- a) w zespole I kategorii — 900 zł
- b) w zespole II kategorii — 830 zł
- c) w zespole III kategorii — 800 zł

Wynagrodzenie to jest płatne miesięcznie z dołu. Poza tym wynagrodzeniem przewodniczący rolnych

rad zakładowych nie otrzymuje żadnego innego wynagrodzenia.

Dni wolne od pracy dla pracowników stale zatrudnionych w PGR przy pilnowaniu

W myśl zarządzenia Nr 127 Ministra Państwowych Gospodarstw Rolnych z dn. 31.V.1954 r. (Biuletyn Min. PGR Nr 16/88, poz. 111) pracownicy stale zatrudnieni przy pilnowaniu (stróże) wolni są od pracy co 7 kolejny dzień, przy czym dzień wolny od pracy w niedzielę winien przypadać co 7 tygodni.

Natomiast pracownicy stale zatrudnieni przy innych pracach a częściowo zatrudnieni przy pilnowaniu w okresie nasilenia prac (np. pilnowaniu stert) otrzymują za każdą godzinę pilnowania stawkę godzinową według II kategorii pracy.

Zasady premiowania personelu kierowniczego, inżynieryjno-technicznego i administracyjno-biurowego w spółdzielniach pracy

Zagadnienie powyższe normuje zarządzenie Ministra Przemysłu Drobnoego i Rzemiosła Nr 106 z dnia 25.V.1954 r. Dziennik Urz. Ministerstwa Przem. Drobnoego i Rzemiosła Nr 16, poz. 76), wprowadzające w życie regulamin premiowania dla tej kategorii pracowników.

Regulamin ten stosuje się w spółdzielniach pracy zrzeszonych w Związku Spółdzielni Przemysłowych i Rzemieślniczych, Centrali Spółdzielni Inwalidów i Centrali Przemysłu Ludowego i Artystycznego.

Wysokość premii zależna jest od stopnia wykonania i przekroczenia planu.

Warunkiem przyznania premii dla pracowników spółdzielni pracy jest wykonanie planu produkcji towarowej w cenach zbytu.

- Wysokość premii zależna jest od
- a) stopnia wykonania planu produkcji w wyznaczonym asortymencie w cenach zbytu,
 - b) stopnia wykonania wartościowego planu usług w cenach zbytu,
 - c) stopnia powiększenia remanentu wyrobów gotowych w stosunku do normatywu finansowego wyrobów gotowych w cenach zbytu,
 - d) wprowadzenia do produkcji nowych asortymentów.

Powołanie i zakres działania pracowników dla spraw bezpieczeństwa i higieny pracy w resorcie zdrowia

Zarządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 22 maja 1954 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 11, poz. 52) ustanowiło w resorcie zdrowia odpowiedzialnych pracowników dla spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Zarządzenie określa szczegółowo zakres działania wymienionych pracowników, a ponadto zobowiązuje wszystkie zakłady pracy podległe Ministerstwu Zdrowia do zapewnienia wszystkim zatrudnionym w nich pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wyłączają-

cych zagrożenie ich życiu lub zdrowiu. Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie oraz za wykonanie zarządzeń zwierzchnich jednostek organizacyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ponosi kierownik zakładu pracy. Jest on obowiązany zawiadamiać swoją zwierzchnią jednostkę organizacyjną o zaistniałych w zakładzie wypadkach przy pracy oraz o wydanych w tym przedmiocie zarządzeniach powypadkowych. Kierownik zakładu pracy może zlecić prowadzenie spraw bezpieczeństwa i higieny pracy innemu pracownikowi zakładu, który sprawę tę będzie prowadził obok wykonywania swoich stałych prac, pod warunkiem, że nie utrudnia mu one wykonywania czynności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zasady przydziału odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej

Uchwałą Nr 317 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r. (M.P. Nr A-58, poz. 780) ustaliła zasady przydziału odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej. Normy zaopatrzenia pracowników w odzież specjalną i sprzęt ochrony osobistej, ustalone według zasad podanych w uchwale, zatwierdza Prezydium Rządu po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych. Odzież specjalna dzieli się na odzież ochronną i odzież roboczą. Odzież ochronna chroni życie lub zdrowie pracownika przed szkodliwymi czynnikami produkcyjnego procesu technologicznego lub przed szkodliwościami wynikającymi z charakteru pracy oraz przed możliwością nagłego zniszczenia odzieży własnej lub wydawana jest pracownikowi z uwagi na wymagania sanitarne bądź specjalne potrzeby produkcji. Odzież ochronna dzieli się na odzież indywidualną (wydawana jest do osobistego użytku pracownika w czasie i miejscu jego pracy) i odzież dyżurną (nie służy do osobistego użytku pracownika, lecz wydawana mu jest w czasie i miejscu jego pracy przy wykonywaniu określonych czynności). Odzieżą roboczą jest odzież specjalna, która ułatwia pracownikowi wykonywanie pracy bądź chroni jego osobistą odzież przed nadmiernym zużyciem lub zniszczeniem. Sprzętem ochrony osobistej jest sprzęt chroniący pracownika przed szkodliwościami i niebezpieczeństwami związanymi z wykonywaną pracą. Odzież ochronna i sprzęt ochrony osobistej wydawane są pracownikom bezpłatnie, a odzież robocza bezpłatnie lub częściowo odpłatnie. W przypadku przedterminowego zużycia odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej z przyczyn niezależnych od pracownika wymiana może nastąpić przed upływem ustalonego okresu zużycia. W przypadku przedterminowego zużycia odzieży roboczej ponowne wydanie może nastąpić wyłącznie na zasadach pełnej odpłatności. Po upły-

wie ustalonego okresu zużycia odzież robocza przechodzi na własność pracownika.

Opłaty za pracę w spółdzielniach produkcyjnych

Prezydium Rządu uchwałą Nr 268 z dnia 8 maja 1954 r. (M.P. Nr A-58, poz. 778) zatwierdziło uchwałę Rady Spółdzielczości Produkcyjnej z dnia 3 maja 1954 r. w sprawie zapewnienia środków zmierzających do poprawienia organizacji i systemu opłat za pracę w spółdzielniach produkcyjnych. Uchwała zmierza do oparcia pracy w spółdzielniach produkcyjnych na systemie stałych brygad polowych i hodowlanych, tworzonych na okres co najmniej 5—6 lat. Za podstawę do ustalenia norm i opłat za pracę w spółdzielniach produkcyjnych powinny służyć wydane przez Ministerstwo Rolnictwa „Wzorcowe normy pracy i zasady zaliczania dniówek obrachunkowych w spółdzielniach produkcyjnych”. W każdej spółdzielni normy pracy muszą być dostosowane do miejscowych warunków. Wprowadzany przez uchwałę system płac zarówno w produkcji zwierzęcej jak i roślinnej ma na celu zwiększenie zainteresowania spółdzielców w podniesieniu plonów i wydajności hodowli. W ramach tego systemu płac stosowane będzie premiowanie pracowników za osiągnięcia produkcyjne i hodowlane, polegające na wypłatach gotówkowych i wydawaniu różnych produktów w naturze. Uchwała określa szczegółowo zasady i normy tego premiowania, obejmując nim również przewodniczącego i księgowego spółdzielni.

Wynagrodzenie za przeprowadzanie egzaminów i za ocenę prac dyplomowych w wyższych szkołach artystycznych

Minister Kultury i Sztuki zarządzeniem z dnia 14 maja 1954 r. (M. P. Nr A-61, poz. 814) ustalił wynagrodzenia za przeprowadzanie egzaminów, za ocenę prac dyplomowych oraz za czynności w postępowaniu przy doborze kandydatów do wyższych szkół artystycznych. Wynagrodzenie dla pracowników nauki za udział w czynnościach egzaminacyjnych lub za przeprowadzenie egzaminu jednoosobowo wynosi, w zależności od rodzaju egzaminu, od 3,60 do 10,80 zł, a za ocenę pracy dyplomowej 60 zł. Przewodniczący Komisji egzaminacyjnej otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 150% odpowiedniej stawki wynagrodzenia. Wykładowcom studiów wojskowych w państwowych wyższych szkołach artystycznych, przeprowadzającym egzaminy w ramach wojskowego szkolenia studentów, przysługuje za 1 godzinę pracy wynagrodzenie w wysokości 12,60 zł. Osobom biorącym udział w wydziałowych komisjach dla doboru kandydatów na I rok studiów przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe od każdego 50 kandydatów przystępujących do egzaminu — i to dla przewodniczącego komisji w wysokości 180 zł,

dla sekretarza komisji 480 zł (miesięcznie), a dla członków komisji 42 zł. Członkom uczelnianych komisji do spraw rekrutacji, z wyjątkiem przewodniczącego, przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe za cały czas ich pracy w wysokości od 600 do 1.440 zł, w zależności od liczby kandydatów zdających egzamin.

Zwrot kosztów przejazdów służbowych

W Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Zdrowia Nr 11 z dnia 1 czerwca 1954 r. zostało ogłoszone pod poz. 62 pismo okólnie Ministerstwa Finansów z dnia 12 maja 1954 r. Nr B. A. 77807/1/54 w sprawie zwrotu kosztów przejazdów służbowych. Pismo okólnie wyjaśnia, że pracownik odbywający przejazd służbowy koleją obowiązany jest przy nabywaniu biletu kolejowego przedstawić polecenie wyjazdu służbowego w celu umieszczenia na nim przez kasjera biletowego poświadczenia, określającego rodzaj klasy i pociągu wydanego biletu oraz miejsca sygnalnego. Jeżeli pracownik przy likwidacji kosztów przejazdu nie przedstawi odnośnego zaświadczenia, zakład pracy może mu przyznać jedynie zwrot kosztów przejazdu III klasą pociągu osobowego, z uwzględnieniem ulgi kolejowej, przysługującej pracownikom danego zakładu pracy. Adnotacją o uprawnieniu pracownika do korzystania z ulgi kolejowej powinna być umieszczona przez zakład pracy na poleceniu wyjazdu służbowego. Nie zwalnia to jednakże pracownika od obowiązku przedstawienia w kasie biletowej legitymacji służbowej upoważniającej do korzystania z ulgi.

Uprawnienia pielęgniarek w zakresie wykonywania wstrzykiwań dożylnych

Instrukcja Nr 18/54 Ministerstwa Zdrowia z dnia 17 maja 1954 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 11, poz. 54) wyjaśnia, w związku z istniejącymi wątpliwościami, sprawę uprawnień pielęgniarek w zakresie wykonywania wstrzykiwań dożylnych. W myśl instrukcji wstrzykiwania dożylna, z wyjątkiem wstrzykiwań dożylnych z leków silnie działających, jak strofantyna, eufilina itp., mają prawo wykonywać jedynie pielęgniarki, co do których lekarz kierujący ich pracą (ordynator oddziału, kierownik przychodni lub poradni) stwierdził pisemnie (na zaświadczeniu wg wzoru stanowiącego załącznik do zarządzenia), że posiadają one kwalifikacje do wykonywania takich zabiegów. Zabiegi te pielęgniarki mogą wykonywać jedynie na zlecenie lekarza, przy czym młodszymi pielęgniarkom i pielęgniarkom przyuczonym zleceń takich nie wolno wydawać. Wstrzykiwania dożylna z leków silnie działających mogą być wykonywane wyłącznie przez lekarzy i felczerów.

L. D.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego

1) Pojęciu wypadków przy pracy, zawartemu w układach zbiorowych należy nadawać treść wynikającą z art. 137 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z dnia 16 marca 1933 r., który traktuje jako wypadki „w zatrudnieniu m. in. także i wypadki w drodze do pracy“.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 października 1953 r. — Nr I C 925/53).

2) Odmowa wykonania pracy społecznej może stanowić podstawę zwolnienia pracownika z pracy.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 1953 r. — II C 243/53).

3) „Powołanie na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w trybie art. 14 dekretu z dnia 26 października 1950 r. dokonane przez właściwego ministra lub prezydium rady narodowej nie jest równoznaczne z „mianowaniem“, przewidzianym w ustawie o państwowej służbie cywilnej, które zawiązuje stosunek służbowy pracownika państwowego.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 1954 r. — I C 2055/53).

4) Prekluzja z art. 473 kodeksu zobowiązań odnosi się jedynie do takich roszczeń pracodawcy lub pracownika, które stały się wymagalne przed zakończeniem stosunku pracy.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1954 r. — I C 1931/52).

5) I. Pracodawca, któremu służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych przyczyn, może rozwiązać stosunek pracy ze skutecnością na termin późniejszy, przypadający przed upływem ustawowego okresu wypowiedzenia pracy.

II. Zwolnienie pracownika z pracy bez uzgodnienia z radą zakładową nie powoduje nieważności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, nawet wówczas, gdy wymóg uzgodnienia z radą zakładową przewiduje układ zbiorowy.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 i 30 grudnia 1953 r. — I C 1467/53).

6) 1. Użyte w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów szkół średnich zawodowych oraz szkół wyższych słowa: „zakład pracy, do którego kieruje się absolwenta“ należy rozumieć jako ściśle określenie zakładu pracy, nie obejmujące podległych mu jednostek terenowych.

2. Absolwent jest obowiązany podjąć pracę we wskazanym w nakuzie pracy terminie w zakładzie, do którego został skierowany lub do którego został przeniesiony przez właściwego ministra (również Prezesa Centralnego Urzędu Szkolenia Zawodowego, Prezesa Głównego Urzędu Pomiarów Kraju, Prezesa Centralnego Urzędu Radiofonii).

3. Za uchylenie się bez uzasadnionej przyczyny od podjęcia pracy w

zakładzie, do którego absolwent został w ten sposób skierowany lub przeniesiony, absolwent odpowiada na podstawie art. 16 ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów szkół zawodowych i szkół wyższych; po zatrudnieniu go w zakładzie do którego został skierowany lub przeniesiony w sposób określony w pkt. 2, absolwent podlega przepisom ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

(orzeczenie z dnia 12 kwietnia 1954 r. — II K.O. 3/54).

7) Przestępstwo z art. 290 § 2 kodeksu karnego, polegające np. na przyjęciu korzyści majątkowej za czynność mającą się sprzeciwiać ustawie jest dokonane nie w chwili spełnienia owej czynności, ale już w momencie przyjmowania korzyści wśród okoliczności, z których wynika, że dający łapówkę czyni to w celu uzyskania od urzędnika czynności spiecznej z ustawą, a biorący łapówkę utrzymuje go w mniemaniu, że czynność ta będzie dokonana.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1954 r. — I K 1/54).

8) Zaniedbanie wpisania spółdzielni do rejestru sądowego pociąga za sobą skutki cywilne, lecz nie pozbawia funkcjonariuszy tej spółdzielni charakteru urzędników i nie zwalnia ich od odpowiedzialności za ewentualnie popełnione przez nich przestępstwa.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 1953 r. — III K 165/53).

9) W myśl dekretu z dnia 4 marca 1953 r. o wzmoczeniu ochrony własności społecznej, dla bytu karalnego zagarnięcia mienia społecznego jest obojętne w jaki sposób sprawca działa, aby znaleźć się lub utrzymać w bezprawnym posiadaniu tego mienia jako swojej własności. Dokonane przez członków komisji zbyt niskie oszacowanie przedmiotów stanowiących własność społeczną, a przeznaczonych na sprzedaż, następnie zaś zgodnie z zamysłem towarzyszącym temu niskiemu oszacowaniu, kupno tych przedmiotów przez członków owej komisji po ustalonych przez siebie cenach stanowi przypadek zagarnięcia mienia społecznego w postaci różnicy pomiędzy rzeczywistą wartością nabytych przedmiotów, a ceną za nie zapłaconą.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1954 r. — III K. O. 47/53).

10) Przepis art. 5 dekretu z dnia 4 marca 1953 r. o wzmoczeniu ochrony własności społecznej nie stoi na przeszkodzie zawieszeniu tytułem próby umieszczenia nieletniego sprawcy przestępstwa określonego w tym dekrete, w zakładzie poprawczym.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 28 grudnia 1953 r. — I K. O. 39/53).

11) W przypadku skazania sprawcy kradzieży z art. 1 § 1 dekretu z dnia 4 marca 1953 r. o ochronie własności społecznej przed drobnymi kradzieżami sprawca nabycia

lub przyjęcia przedmiotu, pochodzącego z tej kradzieży, odpowiada z art. 160 kodeksu karnego.

(orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 1954 r. — S. K. O. 8/54).

r. w sprawie mieszkań służbowych i mieszkań zakładowych ma miejsce

tylko wówczas, gdy pracownik bez wypowiedzenia rozwiązuje umowę o pracę z ważnego powodu, zwinione go przez zakład pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy „bez uzasadnionej przyczyny“ w rozumieniu § 6 ust. 1 pkt. 2 cyt. rozporządzenia ma miejsce wówczas, jeśli do rozwiązania stosunku pracy zarówno za wypowiedzeniem jak i bez wypowiedzenia nie było uzasadnionej przyczyny (co w każdym konkretnym wypadku zależy od stanu faktycznego). W trybie § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 1950 r. w sprawie mieszkań służbowych i pracowniczych — zakład pracy może domagać się opróżnienia mieszkania pracowniczego tylko w przypadku rozwiązania umowy o pracę niezwłocznie z winy pracownika bez wypowiedzenia.

5) Uprawnienia państwowych gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i rybnych, parków narodowych i terenowych jednostek państwowego gospodarstwa leśnego płynące z § 21 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 1952 r. w sprawie mieszkań służbowych i zakładowych do żądania opróżnienia bez lokalu zastępczego lokali mieszkalnych położonych na ich terenie, zajętych przez osoby nie związane z nimi stosunkiem pracy odnoszą się tylko do lokali mieszkalnych, a nie użytkowych, a ponadto do lokali mieszkalnych samodzielnych, a nie stanowiących nierozłączną przynależność lokali użytkowych. **Hm.**

Orzecznictwo i wykładnia Państwowej Komisji Lokalowej

1) Nabycie praw majątkowych z umów o przydział mieszkań służbowych i zakładowych, zawieranych według wzorów ustalonych zarządzeniem Nr 158 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 1952 r. w sprawie wzorów umów o przydział mieszkania służbowego i mieszkania zakładowego — stwarza powstanie obowiązku podatkowego na mocy dekretu z dnia 3 lutego 1947 r. o podatku od nabycia praw majątkowych. Obowiązek podatkowy w opłacie skarbowej od powyższych umów nie jest przewidziany w dekreście z dnia 3 lutego 1947 r. o opłacie skarbowej.

2) Do stwierdzenia strony winnej rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zajmującym b. mieszkanie pracownicze — są upoważnione władze sądowe, a nie władze naczelnie zakładów pracy, określone w zarządzeniu Nr 157 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 1952 r. w sprawie składu i trybu postępowania komisji powołanych do wydawa-

nia opinii co do przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Obowiązek ustalenia w drodze sądowej strony winnej rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zajmującym b. mieszkanie pracownicze obciąża zakład, gdy Wojewódzka Komisja Lokalowa uwzględniła zarzuty pracownika przeciwko wezwaniu go do opróżnienia zajmowanego mieszkania bez lokalu zastępczego.

3) Do wyrażenia zgody na przejście pracownika do innego zakładu pracy w rozumieniu przepisu § 13 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 1950 r. w sprawie mieszkań służbowych i mieszkań pracowniczych — uprawniony jest zakład pracy aktualnie zatrudniający pracownika a nie zakład pracy, w którego dyspozycji pozostaje zajmowane przez pracownika mieszkanie.

4) Rozwiązanie stosunku pracy „z winy zakładu pracy“ w rozumieniu § 6 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 czerwca 1952

TREŚĆ NUMERU 8

K. Wigura: Droga do dalszych zwycięstw — A. Klugman: Wzmocnić udział związków zawodowych w walce o obniżkę kosztów własnych — M. Endler: O jakość i oszczędność w produkcji hutniczej — S. Lefelt: Z doświadczeń rady zakładowej — A. Dubiszewski i W. Prujaszczyk: Uwagi o kontroli wykonania zakładowych umów w województwie stalinogrodzkim — J. Rutkowski: Ożywić pracę związków zawodowych w dziedzinie kultury fizycznej.

Z POMOCĄ ZAKŁADOWYCH KOMISJOM ROZJEMCZYM

Zasady postępowania komisji rozjemczych — Wyjaśnienia organizacyjne — Wnioski z pierwszych doświadczeń zakładowych komisji rozjemczych.

PRZEGLĄDY:

● Ruch związkowy w Polsce: Regulamin wypłat zasiłków dla członków zw. zaw. — Instrukcja w sprawie uporządkowania przynależności związkowej — Z życia związkowego ● Z doświadczeń radzieckich: Rola radzieckich związków zawodowych w świetle uchwał XI Zjazdu Zw. Zaw. ZSRR — Podstawy ideologiczne współzawodnictwa pracy — Wiadomości różne ● Światowy ruch związkowy: Przegląd międzynarodowy ● Przegląd gospodarczy: Nowe przepisy emerytalne: W. M. — H. Popławski: Rozstrzyganie sporów ze stosunku pracy przez sądy — Przegląd ustawodawstwa — 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. 4040/C. 5-B-18707

N O W O Ś C I
WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

do nabycia w księgarniach „Domu Książki“

Z DOŚWIADCZEŃ BIBLIOTEK ZWIĄZKOWYCH	2.80
ZAKŁADOWE KOMISJE SOCJALNO - UBEZPIECZENIOWE W PRZEDSIĘBIORSTWACH	3.50
A. Szczurzewski, L. Głowalski: PORADNIK DLA KOMISJI DE- LEGATÓW SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWYCH	2.—
H. Popławski: PODSTAWY PRAWNE I ISTOTA SOCJALI- STYCZNEJ DYSCYPLINY 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, L. Borodkin: W WALCE O POSTĘP TECH- NICZNY	3.60
III KONGRES ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH 5—9 MAJA 1954	2.50
O. Budrewicz, M. Holzman: TAKIE BUTY. Mistrzowie jakości wskazują nam drogę. Fotoreportaż	3.60
ODDZIAŁY ZAOPATRZENIA ROBOTNICZEGO	4.40
B. Bulwicki, J. Dalewski: PORADNIK WYNAŁAZCY I RACJO- NALIZATORA	18.—
N. Makarcew: RADZIECKI SPORT ZWIĄZKOWY	1.60
ZMIENIŁO SIĘ ICH ŻYCIE	3.70

W najbliższym czasie ukaże się w sprzedaży:

H. Kassyanowicz, S. Kostarski, R. Wojna: ŚFZZ W WALCE
O INTERESY KLASY ROBOTNICZEJ (z ilustracjami)

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

