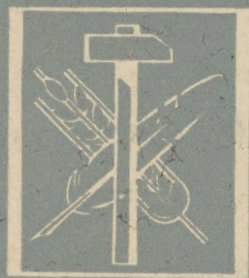


PRZEGŁAD ZWIĄZKOWY



nr 9

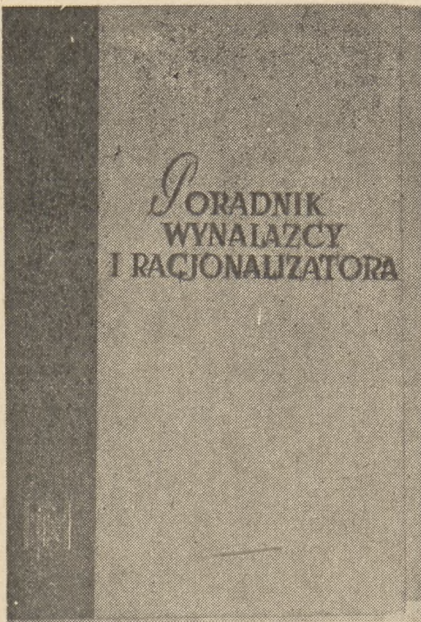
Wrzesień

1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

NOWOŚCI

Wydawnictwa Związkowego CRZZ



PORADNIK WYNALAZCY I RACJONALIZATORA

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

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

stron 499

cena zł 18.—



TAKIE BUTY — MISTRZOWIE JAKOŚCI WSKAZUJĄ NAM DROGĘ

— Olgierd Budrewicz
i Marek Holzman

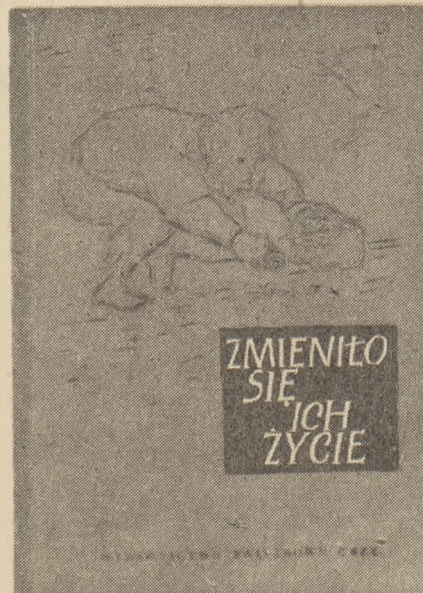
Fotoreportaż o doświadczeniach załogi Śląskich Zakładów Obuwia w Otmęcie w walce o jakość produkcji.

Każda fotoreportażówka 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 fotoreportażu skorzystają załogi każdej gałęzi produkcji, albowiem uczy on jak organizować walkę o poprawę jakości i konsekwentnie prowadzić do przewyciężenia trudności.

stron 64

cena zł 3,60



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 tyglu wojenno-okupacyjnym, by wreszcie przekroczyć swoim trwaniem pamiętny rok 1944, rok narodzin nowej Polski.

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

stron 128

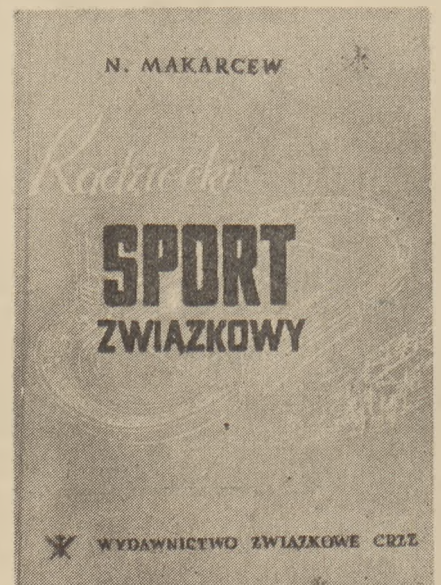
cena zł 3,70

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



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

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

MIESIĘCZNIK
CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Nr 9

Warszawa, wrzesień 1954 r. Rok VI

TREŚĆ: Miesiąc Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej. — Z. Sachnowski: Po pierwszej kontroli zakładowych umów zbiorowych — A. Tosin: O stosunku do skarg i zażaleń — S. Jakubowski: Na drodze do najwyższej techniki — A. Dubiszewski: W sprawie szkolnictwa dla pracujących — Cz. Kulikowski: Potrzeba usprawnienia organizacji pracy rady zakładowej — M. Jępiszyna: Z doświadczeń okręgowego zarządu związku zawodowego.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY: A. Kuźba: Sytuacja w związkach zawodowych USA — Przegląd Międzynarodowy — **KRONIKA ZWIĄZKOWA:** J. Woronowicz: Pomoc ekip społecznych dla PGR — J. Marczak: Współpraca ośrodka szkoleniowego z absolwentami — Z. Kandulski: Opieka nad przeszkolonym aktywnym związkiem — Z życia związkowego — **ZAKŁADOWE KOMISJE ROZJEMCZE:** Organizacja pracy i tryb postępowania komisji rozjemczych (BP) — Aktualne zagadnienia komisji rozjemczych — **USTAWODAWSTWO PRACY:** Wyjaśnienia i wiadomości różne.

Miesiąc Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej

ROZPOCZĄŁ się doroczny Miesiąc Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej, który skupia nasze myśli wokół zagadnienia sojuszu naszego narodu z narodami Związku Radzieckiego. Sojusz ten zahartowany został na polach bitew z faszyzmem, wypróbowany w dziesięcioleciu braterskiej przyjaźni. W obliczu wojennej histerii amerykańskich imperialistów i ich usiłowań wskrzeszenia junkierskiego militarystu — jest fundamentem naszej niepodległości i ważnym czynnikiem umocnienia pokoju światowego.

Idea współdziałania i przyjaźni najlepszych ludzi Rosji i Polski sięga daleko w przeszłość. Już pod Grunwaldem pułki smoleńskie ramię w ramię z oddziałami polskimi brały udział w rozgromieniu sił teutońskich. Przeciwnie temu samemu wrogowi: szlachcie i magnaterii walczyły oddziały Kłostki Napierskiego i zaporozkich kozaków.

W wieku XIX hasło „Za waszą wolność i naszą“ pobudziło do walki i czynu postępowego, demokratyczne siły Rosji i Polski.

Pod koniec XIX w. na obszarze imperium carskiego wystąpił jako zorganizowana i przodująca siła — proletariatus. Węzły braterstwa połączyły klasę robotniczą walczącą przeciwko wspólnemu wrogowi, przeciwko caratowi, przeciwko kapitalizmowi.

Barykady 1905 roku, pokryły w jednym czasie ulice miast Kongresówki i Rosji. Serdeczny związek walki, krwi i ofiar łączył proletariatus rosyjski i polski w ciemnych latach carskiej reakcji, w latach rzezi pierwszej wojny światowej, w dniach walki ramię przy ramieniu w okresie Wielkiego Października i później w obronie młodej władzy radzieckiej przeciwko wszelkim zakusom kontrrewolucji Kornilowów, Dowborów, Wranglów, Pilsudskich i Petlurów. W ponurym okresie dwudziestolecia przedwzięniowego, podczas nocy brudnej okupacji —

po wielkie dni Lenino, Lublina, Kołobrzegu wspólnie przelewana krew na polach walki z hitlerowskim faszyzmem zespoliła narody Związku Radzieckiego i Polski w serdecznej przyjaźni, cementowała tę przyjaźń.

Porzucony i zhańbiony przez burżuazję polską sztandar niepodległości, wzięła w swe ręce klasa robotnicza, która pod przewodem Polskiej Partii Robotniczej poprowadziła masy do walki o Polskę Ludową. W ogniu walki z okupantem i własną reakcją, przyswajając sobie rewolucyjne doświadczenia komunistów radzieckich, mądrość polityczną ich wielkiej partii, rosła PPR w siły, hartowały się jej szeregi. Dzięki historycznym zwycięstwom Armii Czerwonej uwolniony został nasz kraj od okupacji hitlerowskiej. Lud polski po raz pierwszy w swych dziejach sięgnął po władzę, korzystając z doświadczeń towarzyszy radzieckich i ich braterskiej i serdecznej pomocy.

Przyjaźń wieczna, nienaruszalna zespoliła narody Związku Radzieckiego i Polski Ludowej. Przyjaźń ta — wyrosła na polach walki z reakcją, z faszyzmem — pogłębia i rozwija się w ogniu wspólnej walki o pokój, o stworzenie najlepszych warunków życia dla narodów Związku Radzieckiego i Polski Ludowej.

*

Nasza walka o podniesienie stopy życiowej mas pracujących nie byłaby możliwa bez pomocy Kraju Rad w rozbudowie i rozwoju naszej gospodarki narodowej.

Budowanie podstaw socjalizmu w Polsce, prowadzenie gospodarki planowej w naszym kraju, nieustanny postęp techniczny w przemyśle, wszystko to dokonuje się w warunkach braterskiej pomocy Kraju Rad. Bez tej pomocy i bez stosowania radzieckich doświadczeń i metod pracy rozwój nasz w takim zakresie i w takim tempie byłby niemożliwy.

Pomoc Związku Radzieckiego umożliwia socjalistyczne uprzemysłowienie naszego kraju na najbardziej nowoczesnej bazie technicznej. Wytyczenie przez II Zjazd naszej Partii wielkiego programu podniesienia stopy życiowej mas pracujących kraju, realizacja tego programu — wszystko to jest możliwe w warunkach obfitego czerpania z doświadczeń kraju zwycięskiego socjalizmu, korzystania z wszechstronnej pomocy ZSRR.

Ze Związku Radzieckiego otrzymujemy w ramach udzielonego nam kredytu kompletne zakłady przemysłowe, wyposażone w najbardziej nowoczesne maszyny i urządzenia wraz z kompletnymi projektami. ZSRR udziela nam pomocy w projektowaniu, daje dokumentację techniczną, przeszkala naszych inżynierów, majstrów i robotników, pomaga nam budować wielki narodowy przemysł oparty o nasze krajowe surowce. Przemysł ten podnosi nasz dobrobyt, jest czynnikiem utrwalającym naszą suwerenność i niezależność.

W założeniach naszego planu 6-letniego tkwi konieczność rozbudowy przemysłu ciężkiego, bazy która otwiera drogę do pełnego działania podstawowego prawa socjalizmu — maksymalnego zaspokajania wciąż rosnących potrzeb całego społeczeństwa. Dlatego też jednym z najważniejszych działów przemysłu, w rozbudowie którego pomoc radziecka jest decydująca, stało się hutnictwo. W pełnym oparciu o olbrzymią wiedzę i doświadczenia realizatorów stalinowskich pięciolatek budujemy naszą wielką budowlę socjalizmu — Hutę im. Lenina. Dają już krajowi produkcję oddziały pomocnicze huty — odlewnia, zakłady konstrukcji stalowych. Ruszyły już zakłady materiałów ogniotrwałych. Ostatnio popłynęła surówka z pierwszego wielkiego pieca. Po raz pierwszy w historii Polski uruchomiliśmy wielką hutę aluminium w Skawinie. Od przeszło roku produkuje tak niezbędną nam walcówkę najpotężniejszy w Europie zgniatacz dostarczony nam dzięki braterskiej pomocy Związku Radzieckiego. Widoczny jest już znaczny postęp robót na budowie pierwszego obiektu przemysłu ciężkiego w obrębie naszej stolicy — huty „Warszawa“. Otrzymaliśmy dla budowy tego zakładu pełną dokumentację projektową oraz wszystkie urządzenia również ze Związku Radzieckiego.

Niemniej ważną gałęzią przemysłu dla naszego marszu do socjalizmu jest budowa maszyn. I w tej dziedzinie jak i w wielu innych decydującą jest pomoc radziecka. Dzięki niej uruchomiona została produkcja tak popularnych już w Polsce samochodów „Warszawa“. Zaczęliśmy od montażu, a już w roku ubiegłym wyprodukowaliśmy całkowicie w kraju pierwszy silnik i w niedalekiej przyszłości w Fabryce Samochodów Osobowych na Żeraniu produkować będziemy w pełni samochody osobowe. Równolegle rozwinął się w Lublinie potężny zakład produkcji samochodów ciężarowych. Zarówno jedna jak i druga fabryka jest wyposażona w najnowocześniejsze, najbardziej zautomatyzowane, wysokowydajne, specjalne maszyny radzieckie. W zakładach tych w pełni wykorzystano przekazane nam olbrzymie doświadczenia techniczne i organizacyjne radzieckiego przemysłu samochodowego.

Warunkiem socjalistycznej przebudowy wsi jest wyposażenie rolnictwa w maszyny, umożliwiające maksymalne zmechanizowanie produkcji rolnej. Już ruszyła w oparciu o projekty, licencje i dostawy radzieckie fabryka budowy maszyn rolniczych pod Poznaniem, dając naszej wsi traktory, sнопowiązałki i inny sprzęt rolniczy.

Nie ma takiej gałęzi przemysłu maszynowego, dla której rozwoju pomoc ZSRR nie miałaby decydującego znaczenia. Rozwijamy w pełnym oparciu o tę pomoc produkcję maszyn ciężkich, turbin, automatów, central telefonicznych, armatury wysokoprężnej i szeregu innych urządzeń.

Dzięki pomocy kraju socjalizmu daje już drugi rok produkcję zaprojektowaną i dostarczoną przez Związek Radziecki olbrzymia przędzalnia w Piotrkowie. Buduje się nowe kombinaty włókiennicze.

W Polsce kapitalistycznej przemysł chemiczny był niewielki, zacofany, nie produkował w ogóle szeregu ważnych asortymentów. W oparciu o pomoc radziecką rozwiązujemy nałożone na nasz przemysł chemiczny poważne zadania. Otrzymujemy z Kraju Rad kompletny kombinat azotowy, wielokrotnie większy aniżeli największa fabryka Polski przedwrześniowej — Mościce. Dzięki tej pomocy ruszył już oddział saletrzaku w kombinacie Kędzierzyńskim.

Dziesiątki tysięcy ton cementu wyprodukowała już zaopatrzona w olbrzymie piece obrotowe cementownia w Wierzbicy.

Nie potrafilibyśmy tak rozbudować podstawowej bazy energetycznej, gdyby nie pomoc Związku Radzieckiego. Już trzy lata zasilą energią elektryczną nasze miasta i wsie dostarczona przez Związek Radziecki nasza największa i najnowocześniejsza elektrownia w Dychowie, ruszyły potężne nowoczesne turbiny w Jaworznie. Tej pomocy zawdzięczamy budowę potężnej elektrociepłowni na Żeraniu pod Warszawą.

Znaczenie pomocy radzieckiej nie ogranicza się do dostarczonych projektów maszyn i urządzeń. Specjaliści radzieccy, którzy przybywają do Polski dla udzielenia pomocy przy konkretnym obiekcie przemysłowym, swymi wskazówkami, radami, konsultacjami wybiegają poza zakres swojej pomocy, uczą bowiem naszych inżynierów nowego socjalistycznego podejścia do zagadnień technicznych i ekonomicznych.

Setki naszych inżynierów, majstrów i robotników odbywają praktykę w radzieckich zakładach przemysłowych. Otoczeni braterską opieką, planowo szkoleni, wprowadzeni we wszystkie tajniki nowoczesnej produkcji dają rękomię, że dostarczone nam urządzenia znajdują się w pewnych i niezawodnych rękach.

*

Braterska pomoc Kraju Rad okazywana narodowi we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego, społecznego i kulturalnego przynosi nieocenione korzyści również i naszemu ruchowi związkowemu.

Od czasu kiedy dzięki przyjacielskiej pomocy radzieckich towarzyszy zaczęliśmy coraz szerzej korzystać z doświadczeń związków zawodowych ZSRR — działalność naszych związków coraz silniej łączy się z realizacją podstawowych zadań budownictwa socjalizmu, z potrzebami i dążeniami szerokich mas pracujących.

Nazwiska Stachanowa, Czutkicha, Korabielnikowej, Zandarowej, Kowalowa, Kolesowa i wielu innych radzieckich nowatorów są u nas znane jako nazwiska — hasła etapów postępu technicznego naszej socjalistycznej produkcji. Doświadczenia ruchu stachanowskiego, uchwały WCSSPS w sprawie zasad współzawodnictwa pracy

wpływają na stałe polepszanie organizacji tego ruchu u nas.

Od towarzyszy radzieckich nauczyliśmy się opierania działalności związkowej na podstawowym ogniwie zakładu pracy — zakładowej organizacji związkowej. Od nich przejęliśmy zasadę wiązania organizacji związkowej z życiem załogi — od stanowiska roboczego po osiedle fabryczne. Od towarzyszy radzieckich zaczerpnęliśmy zasady związkowej struktury organizacyjnej umożliwiającej sięgnięcie w głąb żywotnych spraw ludzi pracy.

We wszystkich dziedzinach pracy związkowej: w działalności kulturalno-oświatowej, w akcji socjalnej, społecznej inspekcji pracy, w organizacji sportu robotniczego — wszędzie stosujemy doświadczenia radzieckie z coraz większą korzyścią dla naszych mas pracujących.

Na każdym nowym etapie budownictwa socjalistycznego przyświeca nam przykład radzieckich towarzyszy.

W chwili, gdy Komunistyczna Partia Związku Radzieckiego wysunęła program przyśpieszenia wzrostu dobrobytu ludności i podniesienia na wyższy poziom gospodarki rolnej — radzieckie związki zawodowe dokonały zasadniczego usprawnienia swej pracy w celu jak najpełniejszego wykonania wskazań partii. Roztoczyły baczną kontrolę nad realizacją budownictwa mieszkaniowego, nad handlem i żywieniem zbiorowym, nad rozbudową urządzeń wczasowych i opieki nad matką i dzieckiem. Umiejętnie powiązały organizację współzawodnictwa pracy z zadaniami w dziedzinie obniżki kosztów własnych, produkcji i wzmoczenia wytwórczości artykułów masowego spożycia. Do kolchozów i sowchozów, do ośrodków maszynowych, na nowe tereny uprawowe skierowały swój najlepszy aktyw, towarzysząc radzieckiemu człowiekowi wszędzie tam, gdzie toczy się najgorętsza bitwa o zwycięstwo komunizmu. A mimo wielkie osiągnięcia — radzieccy towarzysze stawiają sobie coraz wyższe

wymagania, poddając działalność związkową krytyce mas.

Ta umiejętność szybkiego przystosowania metod pracy do wymagań polityki ogólnonarodowej, oparcie całej działalności na szerokich masach, umiejętność posługiwania się leninowską zasadą krytyki i samokrytyki — jest obecnie dla nas tym bardziej potrzebna i konieczna, że II Zjazd PZPR i III Kongres Związków Zawodowych postawił przed nami wielkie i trudne zadania, w których rozwiązywaniu wciąż jeszcze wykazujemy wiele niedociągnięć.

*

Tegoroczny Miesiąc Pogłębienia Przyjaźni Polsko-Radzieckiej wykorzystają nasze związki zawodowe dla szerokiej popularyzacji doświadczeń współzawodnictwa w ZSRR, osiągnięć stachanowców i metod pracy związkowej w dziedzinie podnoszenia poziomu życia kulturalnego i materialnego mas pracujących. W miesiącu tym związki zawodowe przyczynią się do pomnożenia szeregów Towarzystwa Przyjaźni Polsko-Radzieckiej, wykorzystają wszelkie formy masowej pracy kulturalno-oświatowej dla pogłębienia wśród związkowców znajomości kultury i sztuki narodów ZSRR. Zadanie mamy ułatwione, albowiem nasze rzesze związkowe znają ludzi radzieckich, pamiętają bohaterstwo żołnierzy radzieckich w dniach walki o uwolnienie naszego kraju, widzą codzienny twórczy entuzjazm pracy i braterską uczynność radzieckich fachowców pomagających nam wznosić wielkie budowle socjalizmu — znają i kochają radzieckich towarzyszy.

A pogłębiając znajomość pracy i walki narodów radzieckich, zacieśniając przyjaźń polsko-radziecką, cementujemy coraz silniej obóz pokoju, postępu i sprawiedliwości społecznej, przyspieszamy dzień ostatecznego zwycięstwa socjalizmu.

ZDZISŁAW SACHNOWSKI

Po pierwszej kontroli zakładowych umów zbiorowych



PIERWSZYCH miesiącach br. w 131 czołowych zakładach pracy na terenie całego kraju zawarte zostały po raz pierwszy w Polsce zakładowe umowy zbiorowe.

Umowy te zawierające dwustronne zobowiązania załóg i administracji są wyrazem głębokich przemian społecznych, jakie dokonały się w naszym kraju, w wyniku objęcia władzy w Polsce przez lud pracujący. Zawarcie zakładowych umów zbiorowych było możliwe jedynie w warunkach nowych socjalistycznych stosunków produkcji i nowego stosunku do pracy opartego na całkowitej zgodności interesów państwa ludowego z interesami klasy robotniczej. Ta właśnie zgodność określa rolę i charakter umów zakładowych, które z jednej strony otwierają przed klasą robotniczą nowe, szerokie możliwości w gospodarowaniu zakładami pracy i w podnoszeniu produkcji socjalistycznej, z drugiej — prowadzą do zapewnienia załogom w większym, niż dotąd stopniu

poprawy warunków pracy, materialno-bytowych, socjalnych i kulturalnych.

I

Podpisanie umów poprzedziła kilkumiesięczna szeroka kampania przygotowawcza, w której udział wzięły najszersze rzesze robotników. W przedsiębiorstwach i fabrykach objętych umowami nastąpiło w tym okresie wyraźne wzmoczenie aktywności miejscowych organizacji związkowych i całych załóg oraz zwiększenie ich zainteresowania całokształtem życia zakładów pracy.

W czasie zebrań wysuwano pod adresem dyrekcji szereg postulatów zmierzających do usprawnienia produkcji, występowano z inicjatywą wykorzystania istniejących w zakładach rezerw, wskazywano na różne zaniedbania i niedociągnięcia zarówno administracji jak i swych współtowarzyszy.

Kierowano także pod adresem dyrekcji żądania usunięcia różnych bolączek dokuczających załogom. Wiele zwłaszcza miejsc w dyskusji zajęła krytyka zaniedbań

w dziedzinie higieny i bezpieczeństwa pracy, odzieży ochronnej i roboczej. Spośród zagadnień o charakterze bytowym szeroko omawiane były sprawy remontów mieszkań pracowniczych oraz sposobu rozdziału izb mieszkalnych.

O aktywności ujawnionej przez załogi w okresie kampanii przygotowawczej świadczyć może fakt, że w 131 zakładach robotnicy zgłosili ogółem około 61 500 różnego rodzaju wniosków, z których 70 proc. wprowadzono do zakładowych umów zbiorowych. Przeszło połowa z przedłożonych wniosków dotyczyła zagadnień związanych z produkcją i ochroną pracy. Propozycje robotników odznaczały się w ogromnej większości dużą konkretnością i dotyczyły najczęściej zagadnień, które w danym zakładzie były najistotniejsze dla usprawnienia procesu produkcji i poprawy warunków pracy i bytu załóg.

W opracowywaniu umów czynną rolę spełniały zakładowe organizacje związkowe, dając tym dowód, że doceniły ważność i znaczenie przygotowawczych aktów. Rady zakładowe potrafiły wciągnąć do tej akcji swe komisje i szeroki aktyw społeczny oraz przeprowadzić szeroką akcję propagandową, wykorzystując w tym celu różne środki oddziaływania, jak radiowęzły, błyskawice, afisze propagandowe, kioski, punkty informacyjne itp. Robotnikom wyjaśniano różnego rodzaju wątpliwości i niejasności, uświadamiano znaczenie przygotowawczych umów, zachęcano do składania wniosków. Brakiem natomiast w pracy przygotowawczej było niedostateczne powiązanie się rad zakładowych z mężami zaufania, którzy nie spełniali na ogół roli codziennych agitatorów wyjaśniającym członkom swych grup cel, sens i znaczenie zakładowych umów zbiorowych.

Jeśli chodzi o dyrekcje zakładów pracy wykazywały one w większości wypadków duże zainteresowanie umowami i przebiegiem akcji przygotowawczej. Przedstawiciele administracji brali najczęściej udział nie tylko w zebraniach rad zakładowych i załóg, ale również uczestniczyli w posiedzeniach komisji oraz aktywnie społecznego poświęconych omawianiu projektów umów. Wypadki biernego ustosunkowania się dyrekcji do przeprowadzanej akcji (jak to np. miało miejsce w PZO w Warszawie) były raczej rzadkie. Aktywny udział w kampanii przygotowawczej brali z nielicznymi wyjątkami przedstawiciele wyższych instancji związkowych, którzy nieraz przez dłuższy czas przebywali w zakładach pracy, niosąc organizacjom związkowym pomoc instrukcyjną i organizacyjną (stosunkowo słabo pomagał swym organizacjom związkowym Zarząd Główny Zw. Zaw. Metalowców). Aktywnie współdziałali również w przygotowywaniu umów przedstawiciele resortów i centralnych zarządów, jednakże w większości wypadków delegaci ministerstw ograniczali swój pobyt w zakładach pracy do jednego lub kilku dni.

Oceniając przebieg akcji poprzedzającej zawieranie zakładowych umów zbiorowych stwierdzić należy, że na ogół wydatnie przyczyniła się ona do ściślejszego związania organizacji związkowych i załóg z całokształtem życia zakładów, podniosła aktywność robotników, rozwinęła oddolną inicjatywę i krytykę, ożywiła także działalność wszystkich ogniw związkowych i wzmocniła operatywność instancji.

II

Zawarcie pierwszych zakładowych umów zbiorowych otworzyło przed związkami zawodowymi nowe możli-

wości rozwinięcia bardziej jeszcze, niż dotąd efektywnej walki o dalszy rozwój produkcji socjalistycznej, a jednocześnie o zapewnienie klasie robotniczej lepszych warunków życia i pracy, troskliwszej opieki zdrowotnej, pełniejszego zaspokajania potrzeb kulturalnych, pomyślniejszych warunków wypoczynku. Pełne wykorzystanie tych możliwości jest jednak uzależnione od ustawicznej troski organizacji i instancji związkowych o terminowe i całkowite wykonywanie postanowień umów, zarówno przez załogi jak i przez administracje zakładów pracy, o usuwanie wszelkich przeszkód utrudniających realizację tych, czy innych objętych umowami zobowiązań.

Dlatego tak ważne jest żywe i stałe interesowanie się przez organizacje związkowe i załogi przebiegiem wykonywania umów, dlatego tak duże znaczenie posiada systematyczna kontrola społeczna sposobu realizacji zobowiązań i czynny udział w tej akcji najszerszych mas związkowców.

Zgodnie z instrukcją CRZZ obok stałej kontroli bieżącej mającej na celu zabezpieczenie wykonania w przewidzianych terminach postanowień umów, co trzy miesiące powinny być przeprowadzane kontrole kwartalne, których wyniki omawia się na posiedzeniach rad zakładowych, a następnie przedstawia się załogom. Właśnie w połowie lipca br. w znacznej części zakładów, w których obowiązują zakładowe umowy zbiorowe przeprowadzona została taka kontrola. Jakie wyniki wyciągnąć można z przebiegu tej akcji?

Podstawowym warunkiem, od którego zależy, aby kontrola taka przyniosła oczekiwany pożytek jest włączenie do tej akcji przez organizację związkową w zakładzie pracy wszystkich swych komisji, a poza tym szerokiego aktywu społecznego, pracowników inżyniersko-technicznych, wyróżniających się przodowników pracy i racjonalizatorów, robotników, którzy brali czynny udział w przygotowywaniu umowy. W wielu zakładach pracy warunek ten został spełniony. Na przykład w ZPB im. Stalina kontrolę przeprowadzało przeszło 300 członków komisji, aktywistów związkowych i gospodarczych, a w Zakładach Wytwórczych Maszyn Elektrycznych im. W. Piecka — około 100 osób. W fabrykach i przedsiębiorstwach, w których kontrola była istotnie masowa — w jej wyniku ujawniano dalsze niewykorzystane w pełni rezerwy i pogłębiano zobowiązania. Członkowie aktywu kontrolującego podejmowali się też najczęściej dopilnowania realizacji nowych wyłaniających się w czasie akcji zadań.

Nie wszędzie jednak kontrola dokonywana była przez szeroki zespół ludzi, nie wszędzie włączyły się do tej akcji komisje rad zakładowych. Np. w województwie łódzkim na 17 zakładów, które zawierały umowy zbiorowe, tylko w 8 kontrole przeprowadzały komisje w pełnym składzie. W województwie stalinogrodzkim w wielu zakładach pracy realizację postanowień umowy kontrolowały trzyosobowe zespoły, które po zebraniu informacji od towarzyszy odpowiedzialnych za wykonanie poszczególnych zobowiązań sporządzały odpowiednie sprawozdania. Oczywiście tego rodzaju kontrola nie mogła dać wystarczająco jasnego obrazu sytuacji w zakładzie pracy, nie mobilizowała załóg i administracji do lepszego wywiązywania się z zobowiązań.

Jednym z podstawowych celów kontroli realizacji zakładowych umów zbiorowych jest ujawnienie przyczyn powodujących, że te czy inne zobowiązania załogi czy

administracji nie są wykonywane. Dopiero po ustaleniu źródeł trudności można podjąć odpowiednie kroki zaradcze i zabezpieczyć na przyszłość realizację niewykonanych punktów umowy. Dlatego też kontrola powinna być jak najbardziej wnikliwa i uwzględniać wszystkie okoliczności związane ze sposobem realizacji umowy i jej wynikami.

W wielu zakładach pracy kontrola była istotnie dokładna i przyniosła obszerne i rzeczowe materiały dające podstawę do usunięcia wielu braków lub niedociągnięć. Taką sumienną kontrolę przeprowadzono m. in. w Śląskich Zakładach Obuwia w Otmęcie i w ZPB im. Marchlewskiego. W niektórych jednak przedsiębiorstwach, fabrykach, hutach i kopalniach kontrola dokonana została w sposób powierzchowny i formalny. Np. w hucie „Małapanew” rada zakładowa opracowała kwartalne sprawozdanie z realizacji postanowień umowy na podstawie kontroli przeprowadzonej przez cztery rady oddziałowe, podczas gdy w zakładzie tym istnieje sześć rad oddziałowych. Zdarzało się również, jak np. w Elektrowni Łaziska Górne, że kontrolę przeprowadzano systemem najbardziej uproszczonym sprowadzającym się do krótkiego suchego stwierdzenia, że dany punkt umowy został wykonany, a znów inny nie doczekał się realizacji. Oczywiście kontrola tego rodzaju bardzo niewielką przynosiła korzyść.

Na szczęście bardzo nieliczne były wypadki zamieszczania w sprawozdaniu z kontroli danych niezgodnych z rzeczywistością, jak to miało miejsce w kopalni „Wieczorek”, gdzie jedno z niewykonanych zobowiązań załogi potraktowano jako znajdujące się „w toku realizacji”.

III

Ogółem dokonana w lipcu pierwsza kontrola kwartalna wzmogła zainteresowanie rad zakładowych umowami zbiorowymi, przyczyniła się również na niektórych terenach do ożywienia działalności komisji, co szczególnie wyraźnie ujawniło się w województwie kieleckim. W wyniku kontroli stworzone zostały warunki usunięcia wielu niedociągnięć hamujących pełną realizację umów. Rezultaty akcji byłyby niewątpliwie lepsze, gdyby organizacjom związkowym w zakładach pracy przyszły z wydatniejszą pomocą wyższe instancje związkowe. Tymczasem przedstawiciele niektórych zarządów głównych delegowani do poszczególnych zakładów pracy dla udzielenia organizacjom związkowym pomocy we właściwym zorganizowaniu kontroli — ograniczali najczęściej swój pobyt do dwóch lub trzech dni przez co nie mogli — rzecz prosta — wywiązać się należycie ze swych zadań. Dotyczy to m. in. Zarządu Głównego Zw. Zaw. Metalowców, którego przedstawiciele w ogóle nie dotarli do niektórych zakładów pracy jak np. do ZWME im. W. Piecka.

W niedostateczny sposób włączyły się również do akcji kontroli zarządy okręgów, które niejednokrotnie nie posiadały nawet tekstów umów zawartych w zakładach pracy na terenie objętym ich działalnością (stwierdzono to m. in. w Zarządzie Okręgu Zw. Zaw. Metalowców w Łodzi). Słabą pomoc radom zakładowym okazywały również niektóre wojewódzkie rady związków zawodowych. M. in. WRZZ w Opolu w okresie przeprowadzania kontroli kwartalnej wysłała swych instruktorów tylko do trzech zakładów pracy. A przecież instrukcja

CRZZ w sprawie kontroli wykonania postanowień zakładowych umów zbiorowych postawiła w związku z tą akcją zupełnie konkretne zadania, zarówno przed zarządami okręgów i zarządami głównymi, jak i przed wojewódzkimi radami związków zawodowych. Przecież od pomocy tych instancji w dużym stopniu zależy właściwy przebieg całej akcji.

Zbyt małe zainteresowanie przebiegiem kontroli okazywały, z nielicznymi wyjątkami, również resorty i centralne zarządy. Na podkreślenie zasługuje stosunek do tej akcji Ministerstwa Przemysłu Drzewnego i Papierniczego, które na okres kontroli wysłało do wszystkich podległych resortowi zakładów swych przedstawicieli. Również aktywnie włączyły się do kontroli centralne zarządy przemysłu nieorganicznego, i cukrowniczego. Natomiast na przykład z ramienia Ministerstw Górnictwa, Hutnictwa i Przemysłu Maszynowego w kontrolach uczestniczyli jedynie dyrektorzy zakładów pracy. Nie wzięli również udziału w akcji lipcowej przedstawiciele Ministerstwa Przemysłu Chemicznego. Ministerstwo Przemysłu Lekkiego poleciło co prawda podległym sobie centralnym zarządom współdziałać w kontrolach, nie wszystkie jednak zarządy zrozumiały to zalecenie właściwie. M. in. CZ Przemysłu Odzieżowego zamiast wysłać swych przedstawicieli do zakładów pracy zażądał od dyrektorów i rad zakładowych sprawozdań z przeprowadzonej kontroli. Żądania takie wystosował CZPO m. in. do ZPO im. Fornalskiej i ZPO „Wólczanka”.

Warto tu przypomnieć, że resorty są na równi ze związkami zawodowymi odpowiedzialne za pełną realizację umów zawartych w podległych im zakładach. Zarządy główne powinny więc na przyszłość zwrócić baczniejszą uwagę na udział przedstawicieli ministerstw w kontrolach kwartalnych i spowodować, aby interesowali się oni trudnościami w realizacji poszczególnych zobowiązań administracji.

Niewątpliwie pierwsza kontrola kwartalna przyczyniła się do zwiększenia zainteresowania załóg i administracji przebiegiem realizacji przewidzianych umowami zobowiązań. Dopiero jednak przy pełnej aktywności zarówno wszystkich organizacji i instancji związkowych, jak i resortów i dyrekcji zakładów pracy każdorazowa akcja kontroli będzie w pełni skutecznym środkiem prowadzącym do coraz lepszego działania umów zakładowych, do pogłębienia i rozszerzenia zobowiązań.

IV

Jakie konkretnie wyniki przyniosła przeprowadzona w lipcu kontrola? W jakim stopniu zrealizowane zostały zobowiązania załóg i administracji? Jak wprowadzenie w życie umów zbiorowych wpłynęło na wykonywanie przez zakłady pracy planów produkcyjnych i poprawę warunków pracy i bytu załóg?

Przede wszystkim stwierdzić należy, że choć w większości zakładów zrealizowanych zostało przeciętnie tylko około 70 proc. przypadających na pierwsze półrocze zobowiązań — doprowadziło to już do rozwiązania wielu ważnych problemów zarówno w procesie produkcji, jak w dziedzinie zaspokajania potrzeb robotników. Na ogół dzięki realizacji postanowień umów nastąpiło sprawniejsze wykonywanie planów produkcyjnych, a jednocześnie robotnicy otrzymali szereg nowych urządzeń w zakresie BHP, szereg nowych inwestycji socjalnych, bytowych

i kulturalnych. Należy przy tym zaznaczyć, że w większości zakładów znacznie lepiej wykonywane były zobowiązania podjęte przez zalogi, niż przez administrację.

Dzięki sumiennemu wywiązywaniu się z zobowiązań przez robotników w wielu zakładach nastąpił zasadniczy przełom w realizacji planów produkcyjnych. Tak było np. w Kamieniołomach Zagnańskich, gdzie przed zawarciem umowy plany przez szereg miesięcy nie były wykonywane. Dopiero po jej podpisaniu sytuacja radykalnie się zmieniła i obecnie w zakładach tych plany są z miesiąca na miesiąc przekraczane. Taki sam zwrot nastąpił w ZPW im. J. Niedzielskiego. O rzetelnym wypełnianiu przez zalogi podjętych przez nie zobowiązań świadczyć może fakt, że we wszystkich prawie objętych umowami zakładach przemysłu chemicznego, odzieżowego, materiałów budowlanych i w kolejnictwie plany półroczne zostały wykonane. Spośród 24 kopalń, w których zawarte zostały umowy, plany wydobywcze za pierwsze półrocze zrealizowało 19. W przemyśle maszynowym na 24 objęte umowami zakłady, plany półroczne wykonało 18. W przemyśle włókienniczym na 16 zakładów, plany za pierwsze dwa kwartały zrealizowane zostały w 14.

W toku wykonywania umów zakładowych poważnie wzrósł ruch współzawodnictwa, znacznie zwiększyła się liczba robotników stosujących przodujące metody pracy. Np. w Chodakowskich Zakładach Włókien Sztucznych w okresie pierwszego półrocza ponad 1 000 robotników zaczęło pracować nowatorskimi metodami: Zandorowej, Korabielnikowej, Saja, Morawskiego, Pieczyńskiego.

Znacznie słabiej niż w zakresie wykonywania planów produkcyjnych wypadła realizacja zobowiązań dotyczących kosztów własnych. W wielu zakładach pracy (m. in. w większości kopalń), nawet tych, w których przekroczone zostały plany produkcyjne, postanowienia umów w tej dziedzinie nie zostały wykonane.

Jeśli chodzi o zobowiązania podjęte przez administrację i personel inżyneryjno-techniczny, a dotyczące przeprowadzenia inwestycji, napraw maszyn oraz usprawnienia organizacji pracy — stwierdzić trzeba, że w większości zakładów nie zostały one wykonane. Obok takich zakładów jak fabryka narzędzi rolniczych „Unia” w Grudziądzu, gdzie wprowadzono szereg usprawnień technologicznych jest niestety szereg innych (jak np. kopalnia „Bytom”), w których dyrekcje tylko w niewielkim zakresie zrealizowały postanowienia umów mające na celu zabezpieczenie wykonania planów. Często przyczyną niewypełnienia tego rodzaju zobowiązań był brak pomocy dla administracji zakładów ze strony centralnych zarządów i resortów.

Realizacja zobowiązań administracji dotyczących poprawy stanu BHP oraz lepszego zaspokajania potrzeb robotników dała w niektórych zakładach widoczne rezultaty. W części fabryk i przedsiębiorstw wykonane zostały

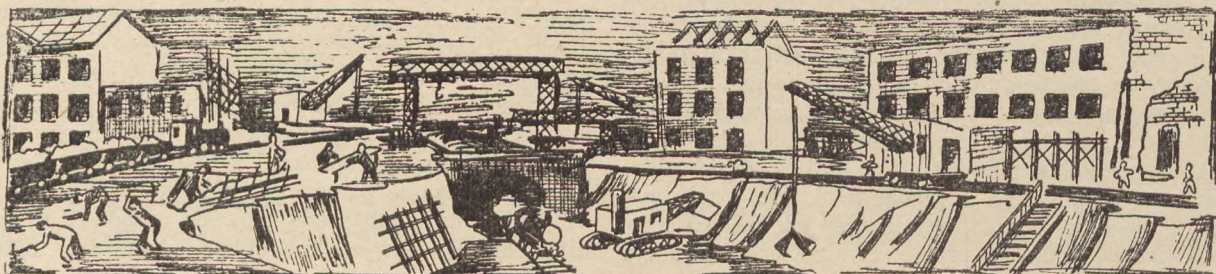
postanowienia umów przewidujące remonty mieszkań, zakładanie świetlic, stołówek i kiosków. Jednakże było również wiele zakładów, w których administracje zlekceważyły podjęte przez siebie zobowiązania. Przykładem mogą być Krośnieńskie Zakłady Przemysłu Lniarskiego, gdzie nie zrealizowano w terminie najważniejszych postanowień umowy w zakresie BHP, nie wykonano również na czas zobowiązania w sprawie remontów mieszkań pracowniczych.

W niektórych wypadkach niewywiązanie się z poszczególnych zobowiązań było wynikiem zwykłych zaniedbań ze strony administracji. Tak było m. in. w Zakładach im. gen. Waltera w Radomiu. Jednakże zdarzało się również, że zobowiązania dyrekcji nie mogły być w przewidzianym umową czasie urzeczywistnione z powodu przeszkód, których usunięcie zależało od centralnych zarządów, czy resortów. Np. w kopalni „Bolesław Chrobry” w Wałbrzychu przewidziana w umowie budowa łaźni została opóźniona z powodu braku materiałów i przewlekania robót przez przedsiębiorstwo podległe Ministerstwu Górnictwa. Tymczasem w większości wypadków resorty wykazywały małe zainteresowanie przebiegiem wykonywania umów.

Niedociągnięcia i uchybienia w realizacji zakładowych umów zbiorowych powstawały przede wszystkim wskutek braku systematycznej bieżącej kontroli ze strony organizacji i instancji związkowych oraz administracji, centralnych zarządów i resortów. W województwie wrocławskim na 8 zakładów, w których podpisane zostały zakładowe umowy zbiorowe, bieżącą kontrolę przeprowadzano tylko w 3. Jeśli chodzi o wyższe instancje związkowe i ministerstwa, zakładowymi umowami zbiorowymi zajmowały się w toku ich realizacji w zarządach głównych prawie wyłącznie wydziały płacy i pracy, a w resortach — departamenty zatrudnienia i płacy. Inne wydziały w zarządach głównych i departamenty w ministerstwach okazywały dla umów minimalne zainteresowanie.

*

Zakładowe umowy zbiorowe zapoczątkowały nowy wyższy etap walki o wzrost produkcji socjalistycznej i lepsze zaspokajanie potrzeb ludzi pracy. Aby walka ta uwieńczyła została pełnym zwycięstwem konieczny jest w pełni świadomy i najczynniejszy współudział w realizacji zobowiązań wszystkich organizacji i instancji związkowych oraz szerokich mas robotniczych. Konieczne jest także pełne docenianie znaczenia umów i najsumienniejsze honorowanie ich postanowień przez administrację. W tym kierunku muszą zdążyć wszystkie wysiłki organizacji i instancji związkowych. Od tego zależy urzeczywistnienie podstawowego celu zakładowych umów zbiorowych, tj. dalszy, szybszy niż dotąd rozwój gospodarki narodowej i coraz lepsze życie robotników.



O stosunku do skarg i zażaleń

UCHWALONY przez II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej program przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludzi pracy w naszym kraju postawił przed wszystkimi ogniwami związków zawodowych zadanie dokonania w jak najkrótszym czasie zwrotu w całej swej codziennej pracy. Związki zawodowe jako najbardziej masowa i powszechna organizacja klasy robotniczej oraz najszerza transmisja łącząca partię z wielomilionowymi masami ludzi pracy muszą w swej codziennej działalności jak najściślej wiązać walkę o plany produkcyjne z nieustanną, wszechstronną troską o stałą poprawę warunków bytowych i socjalnych, o coraz lepsze warunki pracy, o pełne wykorzystanie wielkich zdobyczy i praw, które władza ludowa przyniosła klasie robotniczej.

Realizacja tych zadań możliwa jest tylko pod warunkiem, że wszystkie instancje i ognia związkowe, każdy działacz i aktywista związkowy kierować się będzie w swej pracy leninowskim wskazaniem, że *„łączność z masami, to jest z ogromną większością robotników, jest najważniejszym, najbardziej podstawowym warunkiem wszelkiej bez wyjątku działalności związków zawodowych”*.

Jednym z niezwykle ważnych elementów ścisłej więzi związków zawodowych z masami pracującymi jest dokładne poznawanie i szybkie reagowanie przez ognia związkowe na wszelkie troski i kłopoty ludzi pracy. A te bolączki i kłopoty znajdują swój wyraz m. in. w skargach i zażaleniach, jakie napływają do rozmaitych instancji i instytucji w całym kraju. W pismach tych zawarte są ważne dla związków zawodowych sygnały o najprzeróżniejszych niedociągnięciach i brakach utrudniających życie ludziom pracy. Dlatego też uchwała Komitetu Centralnego PZPR z dnia 14 kwietnia 1954 r. o pracy związków zawodowych podkreśla, że przed aktywnym związkiem stoi zadanie *„bardziej stanowczej niż dotąd walki z przejawami biurokratyzmu w niektórych ogniwach administracji, bardziej wnikliwego rozpatrywania wszelkich skarg i głosów robotników”*. Dotychczas bowiem — jak stwierdził towarzysz Kłosiewicz na II Zjeździe PZPR — *„wiele instancji związkowych i rad zakładowych odnosilo się do potrzeb i bolączek robotników i pracowników z bezduszną obojętnością, nie reagowało w porę na uzasadnione skargi i głosy krytyki, tolerowało fakty naruszania obowiązującego ustawodawstwa, nie broniło interesów pracujących przed biurokratycznymi wypaczeniami ze strony niektórych organów administracji gospodarczej”*.

Półroczny okres, jaki upłynął od II Zjazdu Partii, był niewątpliwie okresem wzmoczonej walki z wszelkimi niedomaganiami i zaniedbaniami w pracy związkowej. Aktyw związkowy uzbrojony w nauki i wskazania III Kongresu Związków Zawodowych dąży bezustannie — w oparciu o wzrastającą wciąż aktywność wielomilionowych rzesz związkowców — do stałego udoskonalania stylu i podnoszenia poziomu pracy związkowej.

Zdarza się jednak, że walkę o zmianę stylu pracy związkowej niektórzy działacze związkowi traktują formalnie i powierzchownie, że zmianę stylu pracy ograni-

czają do drobnych, nieistotnych przejawów formalnych, pozostawiając na uboczu sprawę najważniejszą — treść i formę pracy związkowej. Niewątpliwie błąd ten popełniają również towarzysze z Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Łodzi, jeśli chodzi o stosunek do skarg i zażaleń ludzi pracy. Na pozór zdawać się może, że wszystko jest jak w najlepszym porządku: kancelaria WRZZ prowadzi książkę ewidencyjną napływających skarg i zażaleń, prezydium wyznaczyło sekretarza WRZZ towarzyszkę Janinę Olszewicz jako odpowiedzialną za te sprawy, wszystkie na ogół skargi i zażalenia, choć z dużym opóźnieniem, są jednak rozpatrywane i załatwiane. Tak więc — jak powiedzieliśmy — na pozór wszystko jest w porządku i nie ma powodów do niepokoju. Tak zresztą uważają też towarzysze z WRZZ i na ogół sprawa skarg i zażaleń ich nie niepokoi. A to jest niedobrze. Nawet wtedy bowiem, gdy wszystko jest w porządku, samouspokojenie demobilizuje i nie sprzyja dalszemu pomnażaniu osiągnięć, a coś dopiero mówić, gdy wszystko dalece nie jest jeszcze w porządku i gdy wiele spraw domaga się radykalnej zmiany.

I

Listy ze skargami i zażaleniami, jakie napływają do WRZZ w Łodzi, dotyczą najrozmaitszych spraw. W wielu wypadkach autorzy listów donoszą o krzywdach, jakie spotkały ich ze strony rozmaitych biurokratów i proszą WRZZ o pomoc i obronę.

Tak np. towarzyszka Aleksandra Matlińska, pracownica Przędzalni Przemysłu Tkanin Dekoracyjnych im. PKWN w Łodzi, zwróciła się do WRZZ ze skargą na kierownictwo zakładu, które odmówiło jej wypłacenia należności za przepracowane godziny nadliczbowe, ani też nie chciało przyznać dodatku funkcyjnego. W wyniku interwencji WRZZ sprawa została załatwiona i po upływie czterech tygodni towarzyszka Matlińska otrzymała pismo zawiadamiające, że otrzymuje wyrównanie należności zgodnie z postanowieniami obowiązujących w przemyśle włókienniczym umowy zbiorowej. Podobnie załatwiona została sprawa towarzyszki Teodozji Dobiech z Zakładów Przemysłu Dzwierskiego im. Ofiar 10 września, która po przebytej chorobie, nie mogąc dalej wykonywać poprzedniej pracy, prosiła o przydzielenie jej pracy siedzącej. Kierownictwo zakładu odmówiło prośbie towarzyszki Dobiech, kierując ją do urzędu zatrudnienia. Stamtąd znów odesłano ją do referatu inwalidów Prezydium MRN, który jednak sprawy również nie załatwił. Skarga towarzyszki Dobiech do WRZZ spowodowała, że otrzymała ona odpowiednią do jej stanu zdrowia pracę w zakładzie im. Ofiar 10 września, gdzie była zatrudniona przed zachorowaniem.

Niektóre skargi są też odbiciem walki klasowej, jaką toczy się na wsi z kułactwem.

Tak np. kierownictwo gospodarstwa PGR Bedargowice w województwie szczecińskim powiadomiło WRZZ w Łodzi, że robotnik tego gospodarstwa — towarzysz Jan Kunicki pracował poprzednio przez cały rok u kułaczki Heleny Nikiel we wsi Rzeczyca powiatu sieradzkiego. Kułaczka nie zapłaciła towarzyszowi Kunickiemu należnego mu za cały rok pracy wynagrodzenia oraz nie ubezpieczyła go w ZUS na wypadek choroby. WRZZ po zbadaniu sprawy zawiadomiła o tym dyrekcję ZUS w Łodzi z wnioskiem o ukaranie opornej kułaczki i jednocześnie szczegółowo poinformowała kierownictwo PGR, gdzie towarzysz Kunicki obecnie pracuje, co należy zrobić, aby należne mu wynagrodzenie za roczną pracę otrzymał na mocy orzeczenia sądowego.

W wielu wypadkach skargi i zażalenia, jakie nadcho-
dzą do WRZZ, zawierają ważne sygnały o wypaczeniach
w pracy związkowej.

Tak np. prezydium rady zakładowej ZPB im. gen. Wal-
tera w Łodzi wywiesiło ogłoszenie informujące, że „nie
będą potwierdzane zasiłki chorobowe dla pracowników
nie należących do związku zawodowego oraz tym człon-
kom, którzy nie opłacają składek członkowskich na bie-
żąco“. Tak więc słuszną zasadę zwerbowania wszystkich
robotników do związku zawodowego rada zakładowa usi-
łowała zrealizować za pomocą niesłusznej i absolutnie
niedopuszczalnej metody nacisku i przymusu.

W wyniku skargi, jaka wpłynęła na ten temat do
WRZZ, odbyło się specjalne posiedzenie prezydium Zar-
ządu Okręgowego Związku Zawodowego Prac. Przem.
Włókienniczego — Oddział I Bawełniany w Łodzi, na
którym postanowiono zorganizować odprawę instruk-
cyjną ze wszystkimi radami zakładowymi na temat roli
i zadań związków zawodowych i wynikających stąd za-
sad werbunku robotników do związku. Postanowiono też
przeprowadzić zebrania mężów zaufania i aktywu
związkowego ZPB im. gen. Waltera dla omówienia po-
ważnego wypaczenia, jakim była próba nacisku przy
zjednywaniu robotników do szeregów związkowych.

Przyszła też do WRZZ skarga na kumoterskie sto-
sunki i kombinacje, jakich dopuszczał się zarząd ka-
sy zapomogowo-pożyczkowej przy „Cetebe“ — Baza
nr 1 w Łodzi. W wyniku przeprowadzonej kontroli, która
w pełni potwierdziła zawarte w zażaleniu zarzuty, zar-
ząd kasy został rozwiązany. Nowowybrany zarząd po
zapoznaniu się z regulaminem kasy ustalił górną grani-
cę udzielania pożyczek i postanowił ściągnąć pieniądze
z powrotem od tych, którzy je niesłusznie otrzymali.

II

Wymienione przykłady świadczą o tym, jak wielką
pomoc w ujawnianiu braków i niedomagań w pracy
ogniów związkowych stanowią skargi i zażalenia ludzi
pracy. Nawet te, które opisują na pozór pojedynczy wy-
padek czy osobistą krzywdę doznaną przez żalącego się,
zawierają jednak głęboką społeczną wartość, gdyż z ca-
łą pewnością stwierdzić można, że tam gdzie w Polsce
Ludowej dzieje się krzywda człowiekowi pracy, tam źle
pracują i niedostateczną wykazują aktywność ogniwa
związkowe. Ich to podstawowym obowiązkiem jest prze-
ciw obrona interesów ludzi pracy przed krzywdzącymi
poczynaniami wszelkiej maści biurokratów i kacyków.

Ciężar gatunkowy skarg i zażaleń określa też — rzecz
jasna — jaki powinien do nich być stosunek instancji
związkowych. A jak to jest w łódzkiej WRZZ?

W marcu 1952 r. prezydium WRZZ podjęło uchwałę,
w której zobowiązało się systematycznie, przynajmniej
raz na kwartał analizować sposób załatwiania skarg
i zażaleń wpływających od ludzi pracy. To samo miały
czynić prezydja zarządów okręgowych.

Jeśli chodzi o zarządy okręgowe, to żaden z nich po-
stanowienia tego nie realizuje. Niektóre zarządy w ogóle
nie omawiały jeszcze dotąd na swych prezydiach spra-
wy skarg i zażaleń, inne omawiały je raz lub dwa razy.
Niestety i samo prezydium WRZZ nie honoruje swojej
uchwały. Tak np. w ubiegłym roku sprawa rozpatrywa-
nia skarg i zażaleń omawiana była 22 września, a w tym
roku dopiero 22 maja, a więc po upływie 8 miesięcy.

A jak przedstawia się stosunek Wojewódzkiej Rady
Zw. Zaw. do tych spraw w okresie od jednego do dru-
giego omawiania ich na posiedzeniu prezydium. Najle-

piej zilustrują to urywki, wyjęte z protokołów posiede-
nia prezydium WRZZ we wrześniu ub. r. i w maju br.
Tak np. we wrześniu ub. r. prezydium stwierdziło, że
„instruktorzy WRZZ odpowiedzialni za poszczególne
okręgi związków zawodowych nie dopilnowali dotych-
czasowej pracy w zakresie rozpatrywania skarg i zaża-
leń. Przeto zobowiązuje się ich jak i kierowników wy-
działów do systematycznej kontroli pracy zarządów
okręgowych związków zawodowych nad realizacją
uchwały Rady Państwa i Rady Ministrów dotyczącej
rozpatrywania skarg i zażaleń“. Po upływie 8 miesięcy
na posiedzeniu w dniu 22 maja br. prezydium WRZZ
stwierdziło jednak znów, że „instruktorzy WRZZ nie in-
teresowali się i nie kontrolowali, jak są załatwiane skargi
i zażalenia w zarządach okręgowych i jak są tam reali-
zowane wnioski podjęte na posiedzeniu prezydium
WRZZ z dnia 22 września 1953 r.“.

We wrześniu ub. r. postanowiono „zaprowadzić ewi-
dencję skarg i zażaleń ustnych w zarządach okręgo-
wych“, a po 8 miesiącach stwierdzono, że prawie żaden
zarząd okręgowy książki takiej nie prowadzi.

O czym to świadczy? Świadczy to o tym, że WRZZ
w Łodzi nie interesuje się i nie kontroluje na bieżąco
codziennego rozpatrywania skarg i zażaleń ani u siebie
ani w zarządach okręgowych a wgląda w te sprawy
tylko od przypadku do przypadku, gdy mają one stanąć
na posiedzeniu prezydium WRZZ. I oczywiście wtedy
stwierdza poważne niedomagania i nie wykonanie zale-
ceń, wydanych po poprzedniej analizie, ale w między-
czasie nie kontrolowanych.

III

Ilość listów ze skargami i zażaleniami, jakie wpływają
do jakiegokolwiek instancji, jest w poważnej mierze mierz-
nikiem zaufania, jakim instancja ta cieszy się wśród lu-
dzi pracy. Jeśli bowiem powierzają oni jej swoje troski
i kłopoty, jeżeli proszą o pomoc w swych trudnościach,
znaczy to, że mają do tej instancji zaufanie, że wierzą, iż
otrzymają pomoc, jakiej potrzebują.

Jeżeli pod tym kątem przyjrzeć się ilości skarg i za-
żaleń, jakie wpływają zarówno do WRZZ, jak i do po-
szczególnych zarządów okręgowych w Łodzi, nasuwające
się wnioski są alarmujące i powinny zmusić Prezydium
WRZZ do zastanowienia się nad tą sprawą. W tym roku
bowiem do końca lipca do WRZZ wpłynęło ogółem
35 skarg i zażaleń bezpośrednio od ludzi pracy. Reszta
— to interwencje przesłane za pośrednictwem różnych
redakcji, Polskiego Radia, rad narodowych i instancji
partyjnych. Podobna sytuacja istnieje również w zarzą-
dach okręgowych. Dla przykładu: do Zarządu Okręgo-
wego Zw. Zaw. Prac. Przem. Drzewnego i Terenowego
wpłynęło w ciągu całego ubiegłego roku 7 skarg, do
Z. O. Zw. Zaw. Metalowców wpłynęła w pierwszym pół-
roczu 1954 jedna tylko skarga.

O czym świadczą te cyfry? Czyżby w zakładach pracy
Łodzi i województwa łódzkiego wszystko było już aż
tak dobrze, że robotnicy nie mają się na co skarżyć?
Trudno w to uwierzyć. Tym bardziej, że według statysty-
ki Komitetu łódzkiego PZPR tylko z terenu miasta Łodzi
(nie licząc województwa) w pierwszym półroczu 1954 r.
do redakcji gazet, radia, rad narodowych itd., wpłynęło
11 175 skarg i zażaleń.

Dlaczego więc ludzie nie zwracają się do instancji

związkowych, dlaczego nie szukają pomocy w swojej organizacji?

Odpowiedzi na to pytanie szukać należy w sposobie załatwiania przez instancje związkowe skarg i zażaleń. Świadczą o tym choćby następujące cyfry: na 11 175 skarg z terenu Łodzi w pierwszym półroczu 1954 r. tylko 460 okazało się niesłusznych. Natomiast — jak wynika ze sprawozdania WRZZ do Komitetu Łódzkiego PZPR — na 26 skarg i zażaleń, jakie wpłynęły do WRZZ w I kwartale br. (w tym również skargi przesłane przez redakcję itd.) niesłusznych było 12, a na 40 skarg w II kwartale — niesłusznych było 10.

I znów nasuwa się pytanie: czyżby do WRZZ zwracali się częściej niż gdzie indziej ludzie z niesłusznymi skargami? Chyba nie. Raczej niedostateczna i nie dość głęboka jest analiza i kontrola przeprowadzana w wyniku nadeszłej skargi czy zażalenia. Bardzo często towarzysze badający jakąś sprawę zadowalają się powierzchownymi spostrzeżeniami, nie starają się wnikać głębiej w istotę zasygnalizowanego zjawiska, ustają w pół urogi, poprzestają na „odfajkowaniu“ sprawy, a nie dążą do ostatecznego jej załatwienia.

Dla przykładu. Towarzyszka Jadwiga Szymanek napisała do „Przyjaciółki“ skargę na dyrekcję Zakładu Obrótu Warzywami i Owocami, która odmawiała pod rozmaitymi nieistotnymi pretekstami udzielenia jej urlopu macierzyńskiego. Redakcja „Przyjaciółki“ przesłała sprawę do WRZZ z prośbą o obronę interesów towarzyszk Szymanek. WRZZ przesłała z kolei sprawę do Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Handlowców, który sprawę zbadał na miejscu i stwierdził pełną słuszość roszczeń towarzyszk Szymanek. Dyrekcja zakładu uparła się jednak i oświadczyła, że sprawę odda do komisji rozjemczej, która na najbliższym posiedzeniu miała podjąć decyzję. Zarząd Okręgowy zawiadomił o tym WRZZ, WRZZ z kolei redakcję „Przyjaciółki“. Jednocześnie w książce skarg i zażaleń WRZZ w rubryce „wyniki rozpatrzenia sprawy“ napisano, że „stwierdzono słuszość zarzutów“. Ale przecież nie tylko o to chodziło! Czy towarzyszk Szymanek otrzymała w końcu należny jej urlop macierzyński? Tego już nikt w WRZZ nie wie i tym się już nikt nie zainteresował. Sprawę „odfajkowano“ jako załatwioną i koniec.

Wymieniony wypadek nie jest niestety odosobniony. Niedawno np. za pośrednictwem „Fali 49“ wpłynęła do WRZZ zbiorowa skarga od robotników ZPB im. Stalina — zakład „A“ donosząca o tym, że kierownictwo wspólnie z radą zakładową podzieliło między siebie premie z funduszu dyrektorskiego, nie podając w ogóle do wiadomości załogi kto otrzymał premię. Autorzy skargi nie podali swych nazwisk pisząc: „z powodu obawy przed represjami ze strony dyrekcji nie podajemy nazwisk“. Do kumoterskiego podziału między sobą premii doszła więc druga sprawa, którą należało zbadać w zakładzie, mianowicie jaki jest stosunek dyrekcji do krytyki oddolnej, skoro robotnicy boją się podpisać swe nazwiska na skardze.

Sprawę — ale tylko pierwszą, gdyż drugą w ogóle nie zainteresował się — badał na miejscu instruktor WRZZ, towarzysz Łuczyński. W notatce, którą przedstawił prezydium WRZZ, czytamy, że „fundusz zakładowy nie był rozdzielany kolektywnie, a zwłaszcza fundusz dyrektorski, z którego dokonany podział wśród pracowników odbył się w sposób potajemny tzn., że dyrekcja i rada zakładowa przydzieliły sobie wzajemnie premie“. Dalej tow. Łuczyński informuje, że premie te były dość wysokie, gdyż w niektórych wypadkach przekraczały 2 000 zł. W odpowiedzi, jaką WRZZ udzieliła „Fali 49“, sposób podziału premii przez dyrekcję i radę zakładową ZPB im. Stalina — zakład „A“ określony już został o wiele łagodniej niż w notatce towarzysza Łuczyńskiego.

go. Czytamy tam już tylko, że podział premii był — „niekolektywny“ i „niewłaściwy“. Na zakończenie WRZZ informuje, że na egzekutywie podst. org. part. instruktor WZRR omówił tę sprawę i wskazał, jak należy dokonywać podziału premii w przyszłości. Natomiast w książce skarg i zażaleń WRZZ zapisano: „zażalenie było słuszne, sprawa została załatwiona na posiedzeniu egzekutywy podst. org. part. przy ZPB im. Stalina“. Trudno jednak uznać sprawę za załatwioną, skoro WRZZ w ogóle nie uważała za potrzebne wyciągnięcie wniosków w stosunku do winnych kumoterskiego przydzielania sobie premii. Tego rodzaju praktyki nie mogą u nas przejść bezkarnie i WRZZ chyba z tego zdaje sobie sprawę. A mimo to uważa, że sprawa została „załatwiona“.

IV

Przytoczone przykłady, choć dostatecznie tłumaczą dlaczego ludzie pracy Łodzi i województwa łódzkiego zwracają się tak rzadko ze swymi bólami do instancji związkowych, nie wyczerpują jeszcze całego zagadnienia. Bardzo ważną sprawą przy załatwianiu skarg i zażaleń jest terminowość i szybkość. Człowiek czeka bowiem na odpowiedź i załatwienie swej sprawy, i jeśli musi czekać zbyt długo, to jasne, że się zniechęci i drugi raz już się do danej instancji nie zwróci o pomoc.

A jak przedstawia się ta sprawa w WRZZ w Łodzi? Odpowiedzi na to pytanie poszukajmy znów w prowadzonej przez kancelarię książce skarg i zażaleń.

Oto 4 czerwca wpłynęła skarga jednego z robotników ZPB w Żelowie, że zarząd kasy zapomogowo-pożyczkowej rozdziela zapomogi bezzwrotne w sposób kumoterski oraz że na listę nagród wpisuje się ludzi, którzy w ogóle w zakładzie tym nie pracują. Sprawę otrzymał do załatwienia kierownik wydziału produkcyjnego — towarzysz Tadeusz Zięba, który trzymał ją jednak przeszło miesiąc w szufladzie, a dopiero w połowie lipca zwrócił, gdyż... ma za dużo roboty i nie może jej załatwić. Sprawę przesłano więc do Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Włóknarzy w Pabianicach, ale zanim wszystko będzie sprawdzone i załatwione, upłynie dużo czasu, a robotnicy ZPB w Żelowie czekają tymczasem na pomoc, o którą się zwrócili do WRZZ. Tak samo leżą już w WRZZ od wielu miesięcy niezadowolone skargi na kumoterski podział działek przez zarząd POD w Karsznicach czy też na odmowę zarządu Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej przy ZBM Piotrkowice wypłacenia robotnikom występującym z kasy wniesionych przez nich wkładów.

Wszystko to są przecież sprawy ważne, na załatwienie których czekają robotnicy, ale cóż, kiedy towarzyszom z WRZZ się nie spieszy.

V

Przykład WRZZ udziela się również zarządom okręgowym. Tylko bowiem w sytuacji, jaka obecnie panuje na odcinku skarg i zażaleń w instancjach związkowych województwa łódzkiego, możliwe są niewiarygodne wprost wypadki zagubienia w ogóle dokumentów i spraw, napływających od ludzi pracy.

W teczce nr 15/215/54 w sekretariacie WRZZ leżą dwa pisma Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego — Oddział IV Jedwabniczo-Galanteryjny w Łodzi, podpisane przez przewodniczącą Zarządu Okręgowego towarzyszkę Józefę Gąlecką. W pierwszym piśmie datowanym 5 maja 1954 r. czytamy, że dokumenty dotyczące skargi towarzyszk Stanisławy Michalak, pracownicy Południowo-Łódzkich Zakładów Przemysłu Jedwabniczego, przesłane przez WRZZ w dniu 29 stycznia br. od-

dane zostały do sekretariatu zarządu okręgowego, ze względu zaś na to, że sekretarka jest nieobecna z powodu choroby — dokumentów tych nie można odnaleźć. W drugim piśmie datowanym 3 czerwca 1954 r. czytamy już krótko, że „wszelkie dokumenty przesłane przez WRZZ zaginęły w sekretariacie zarządu okręgowego“.

Nagminnym zjawiskiem w instancjach związkowych województwa łódzkiego jest nierejestrowanie wpływających skarg i zażaleń. Wielu działaczy związkowych niesłusznie traktuje prowadzenie książki wpływających skarg i zażaleń jako niepotrzebną biurokrację, bez której można się doskonale obejść. Praktyka świadczy bowiem o tym, że rejestracja skarg i zażaleń jest warunkiem ścisłej kontroli sposobu i terminu ich załatwiania oraz stanowi zarazem sprawdzian właściwego stosunku instancji związkowej do potrzeb ludzi pracy. Ewidencja skarg i zażaleń umożliwia także przeprowadzenie analizy i ustalenie z jakich zakładów i na co ludzie najczęściej się skarżą, a co za tym idzie, umożliwia również usunięcie przyczyn i źródeł powodujących niezadowolenie i skargi robotników.

VI

Przed aktywnym związkowym Łodzi i województwa stoi obecnie zadanie bezkompromisowej walki z poważnymi wypaczeniami, jakich dopuściły się instancje związkowe w swoim stosunku do skarg ludzi pracy. Walka ta wymaga maksymalnego wysiłku i aktywności tych instancji dla odzyskania i ugruntowania bezcennego kapitału zaufania, jakim masy pracujące województwa łódzkiego i samej Łodzi darzyć winny kierownicze instancje swojej organizacji.

W walce tej należy wystrzegać się wszelkiej powierzchowności i łatwizny, wszelkiego efekciarstwa i taniego

blichtru, którymi nie tylko nie można dotychczasowych błędów zlikwidować, ale wprost przeciwnie — które prowadzą do dalszego brnięcia w zło i pogłębiania tych błędów.

Sygnałem alarmowym, świadczącym o tym, że niebezpieczeństwo efekciarstwa u towarzyszy łódzkich istnieje, jest postanowienie prezydium WRZZ, aby niektóre skargi i zażalenia oraz wyniki załatwienia ich przez instancje związkowe, były publikowane w miejscowej prasie. Towarzysze uważają przy tym, że „ta forma pracy przyczyniłaby się do przełamania bojaźni wśród robotników“.

Jest to oczywiście z gruntu niesłuszne i fałszywe. Po pierwsze, jak o tym świadczy przytoczona już cyfra 11 175 skarg od robotników łódzkich, jakie napłynęły w pierwszym półroczu br. do różnych instancji w Łodzi (nie licząc skarg i zażaleń, które wpłynęły od robotników łódzkich do instytucji i władz centralnych) o żadnej bojaźni przed pisaniem skarg i zażaleń mowy być nie może.

Po drugie — zachwianego zaufania, o czym przecież najdobitniej świadczy fakt, że ludzie pracy piszą skargi i zażalenia ale nie do związków zawodowych, nie można odzyskać kruczkami reklamowymi, a przecież niczym innym, jak reklamą byłoby w obecnej sytuacji publikowanie wyników załatwiania przez instancje związkowe województwa łódzkiego skarg i zażaleń. Przedtem trzeba radykalnie zmienić stosunek tych instancji do skarg i zażaleń i bezkompromisowo wytrzebić lekceważenie i bagatelizowanie potrzeb ludzi pracy, a dopiero potem można myśleć o publikowaniu wyników swej pracy.

STANISŁAW JAKUBOWSKI

Na drodze do najwyższej techniki

TYSIĄCE robotników, inżynierów, techników, naukowców, ludzi wszystkich warstw i zawodów zwiedza codziennie Krajową Wystawę Wynalazczości i Postępu Technicznego we Wrocławiu — największą tego rodzaju imprezę w Polsce Ludowej.

Zaznajamia ona szerokie rzesze społeczeństwa z rozwojem wszystkich dziedzin naszej narodowej gospodarki w ciągu dziesięciolecia. Pokazuje jak olbrzymią przeszliśmy drogę od lat, gdy uruchamialiśmy stare, zdewastowane zakłady, odbudowywaliśmy od podstaw nasz przemysł. Nowoczesne maszyny i urządzenia techniczne, nowe procesy technologiczne, nowe gałęzie produkcji, artykuły codziennego użytku dla ludzi pracy — wszystko, co oglądamy na wystawie, daje sugestywny obraz naszych osiągnięć. Zrodziła je wiedza, twórczy entuzjazm i oddanie dla sprawy socjalistycznego budownictwa. Tylko na tym gruncie mogły powstać tak wspaniałe, podziwiane przez wszystkich dzieła techniki. Wiele z nich tworzyła koleżeńska współpraca naukowców, robotników, inżynierów i techników.

Wystawa wrocławska pozostawia po sobie niezapomniane wrażenia. Imponuje rozmachem i pomysłową formą pokazania naszego dorobku. Obrazuje go 5 000 eksponatów zgromadzonych w 25 pawilonach. Są wśród nich cenne projekty racjonalizatorskie — źródło rozwoju i postępu naszej techniki. W roku ubiegłym 210 tysięcy projektów przyniosło naszej gospodarce półtora miliarda zł oszczędności.

Najwięcej eksponatów wystawił przemysł maszynowy, którego produkcja w porównaniu z 1949 r. wzrosła przeszło dwu i półkrotnie. Pracownicy tej gałęzi przemysłu opanowali technologię wielu skomplikowanych urządzeń i maszyn, pozwalających zmodernizować, rozszerzyć i polepszyć produkcję środków produkcji i artykułów zaspokajających codzienne potrzeby ludności. Olbrzymia hala ledwie mieści kilkaset eksponatów. Są tu obrabiarki, maszyny włókiennicze, silniki o wielkiej mocy, turbiny, urządzenia teletechniczne itp.

Ogólny podziw budzi — największa wyprodukowana dotychczas w Polsce maszyna — obrabiarka do metali, ważąca ponad 65 ton karuzelówka, wspólne dzieło inży-

nierów z Biura Konstrukcyjnego Obrabiarek i robotników Raciborskiej Fabryki Maszyn. Olbrzym ten jest poruszany siedmioma silnikami elektrycznymi. Dwa suporty pozwalają na jednoczesne uruchomienie dwóch zespołów noży. Na obrabiarce tej można toczyć elementy o średnicy do 3,5 metra i wysokości 1,80 m. Ostatnie słowo techniki — to wyprodukowana przez zakłady im. Stalina rewolwerówka RV-80. Wszystkie posuwy są w niej hydrauliczne, co niweluje do minimum drgania obrabianego materiału; zaopatrzona jest ona też w automatyczny podajnik i urządzenie pozwalające zmieniać szybkość skrawania w pełnym biegu. Jednym z owoców wspólnej pracy naukowców z Instytutu Obrabiarek i Obróbki Skrawaniem oraz robotników jest szlifierka do szlifowania noży tokarskich. Zastosowano tu specjalny uchwyt — elastycznie dociskający nóż do ściernicy i zapobiegający pękaniu spieków. Cennym pomysłem racjonalizatorskim jest usprawnienie ostrzałki do pił tarczowych pomysłu tokarza Boleśława Kuleszy z Zakładów im. Nowotki w Warszawie, który skonstruował urządzenie pozwalające jednocześnie ostrzyć i utwardzać piłę, co skróciło czas tej wykonywanej ręcznie czynności z 6 do półtorej godziny. Z pistoletu natryskowego sypią się snopy iskier, a detal umieszczony w uchwycie pokrywa się cząstkami płynnego metalu. To pokaz metalizacji natryskowej aparatem elektrycznym i gazowym z przedłużaczem do natryskiwania głębokich otworów i miejsc, do których jest trudny dostęp.

W dziale maszyn włókienniczych zasługuje m. in. na uwagę typ zgrzeblarki projektu inż. Jerzego Borowicza. Maszyna ta posiada szeroko rozbudowany system sygnalizacji świetlnej, wykrywający braki w toku produkcji. Działające samoczynnie urządzenie alarmuje nie tylko obsługę zgrzeblarek lecz i kierownika oddziału.

Chociaż większość nowoczesnych maszyn rolniczych znajduje się na wystawie lubelskiej — to jednak i we Wrocławiu jest co oglądać. Na pierwszym planie młocarnia MSC-15 z Fabryki Maszyn Zniwnych w Płocku obudowana blachą stalową. Młóci, czyści i sortuje ziarno jednocześnie z dwóch stert z wydajnością około 20 metrów zboża na godzinę. Stoją tu również wialnie, koparki, brony, wyorywacze do buraków, roztrzaskacze obornika, wsadzarki ziemniaków itp. maszyny zastępujące pracę wielu ludzi.

Nowa powojenna gałąź naszej gospodarki — przemysł motoryzacyjny prezentuje na wystawie swój poważny dorobek. Prócz różnego rodzaju samochodów „Star“ oglądamy najnowszej konstrukcji „Ursusy“, m.in. ciągnik z zapłonem benzynowym, zmniejszającym zużycie paliwa. Specjalne amortyzatory łagodzą wstrząsy podczas jazdy. Tylne, ruchome oświetlenie pozwala obserwować przebyty odcinek drogi. Naszą produkcję motocykli wzbogaci w roku przyszłym „Junak 350 cm“, którego prototyp oglądamy na wystawie. Motocykl ten wyposażony w czterotaktowy, górnozaworowy silnik z nożną zmianą biegów będzie rozwijał szybkość do 120 km/godz.

Modernizujemy również i ulepszamy nasz tabor kolejowy. Trójczłonowy pociąg elektryczny, wagony z płyt pilśniowych nie rozsychających się i nie tworzących szczelin, automatyczny podawacz, który przenosząc węgiel z tendra i rozsypując go na rusztach, ulży w pracy obsłudze parowozów — wszystko to jest dziełem załogi Pafawagu.

Przejdźmy z kolei do pawilonu kluczowej gałęzi naszej gospodarki — do górnictwa. Ekspozyty mówią nam o olbrzymim postępie technicznym w urabianiu, ładowaniu i odstawie węgla. Pracę ręczną zastąpiły takie maszyny górnicze, jak ładowarka łapowa o wydajności do 120 ton węgla na godzinę, ładowarka chwytakowa, wrębiarka produkcji Piotrowickiej Fabryki Maszyn podcinająca urobek przy samym spongu, którego nie trzeba wyrównywać. Dzięki takim maszynom ładujemy dziennie sposobem mechanicznym około 28 tysięcy ton węgla. Prócz maszyn widzimy też ulepszone narzędzia jak np. młotek o napędzie elektrycznym projektu inż. Bogdana Smyły z Głównego Instytutu Górnictwa — lżejszy i wydajniejszy od stosowanego dotychczas młotka pneumatycznego. Projektem racjonalizatorskim górników Muca i Serdy jest niewykolejający się wózek do przewozu drzewa po pochylniach o dużym upadzie.

Drugi nasz kluczowy przemysł — hutnictwo uczyniło również olbrzymi krok na drodze postępu technicznego. Wyraża się on przede wszystkim automatyzacją, mechanizacją i nowymi metodami pracy. Pawilon przemysłu hutniczego zaznajamia z nowymi urządzeniami do przeróbki rud, nowymi materiałami ogniotrwałymi, częściami konstrukcji wielkopieczowych itp.

Jednym z najciekawszych ekspozatów jest aparat elektroiskrowy do produkcji ciągadeł służących do wyrobu drutu o różnym przekroju. Dawniej przy użyciu tarcz ściernych na produkcję jednego ciągadła zużywano około 20 godzin. Obecnie aparat konstrukcji inż. Steinlegera, sterowany za pomocą lamp radiowych, wykonuje tę pracę w 20 minut, a ponadto segreguje zużyte ciągadła, które przeznaczono na złom. Wysokoogniotrwałe sklepienie pieca martenowskiego typu „Zebra“ zaprojektowane przez brygadę racjonalizatorską inż. Tachowicza przedłuża dwukrotnie żywotność sklepienia, pozwalając zwiększyć roczną wydajność 50-tonowego pieca o 2 500 ton stali. W produkcji hutniczej poważne znaczenie ma transport — dostawa wielkiej ilości surowców, węgla i innych materiałów. Dostawę tę ułatwia znacznie stosowanie wagonów samowyładowczych polskiej konstrukcji. Mogą one w ciągu godziny wyładować 1 000 ton węgla z 19 wagonów.

Wiele oglądanych na wystawie projektów racjonalizatorskich — to urządzenia wyręczające w ciężkiej pracy robotników, zastępujące kilofy, łopaty i inne narzędzia. W cukrowni „Otmuchów“ i kilkudziesięciu innych zakładach wyładowuje się węgiel z wagonów mechanicznie przenośnikami taśmowym. Wyładowanie wagonu trwa zaledwie 18 minut zamiast 6 godzin. Urządzenie to zaprojektował główny inżynier cukrowni „Otmuchów“ Alfred Gronkiewicz. W innej cukrowni „Strzelin“ dwaj robotnicy: odznaczeni Orderem Odrodzenia Polski Małtyjewicz i Koczwarra skonstruowali przyrząd do wyładunku buraków z wagonów za pomocą strumienia wody pod ciśnieniem. Przy jego zastosowaniu 6 ludzi potrafi opróżnić 20-tonowy wagon w ciągu 15 minut.

Projekty racjonalizatorskie przyczyniają się również do rozwiązania wielu poważnych problemów technicznych. Tak np. w resorcie żeglugi opracowana przez brygadę racjonalizatorską pod kierunkiem laureata Nagrody Państwowej — kpt. Poinca metoda wydobywania statków z dna morza pozwoliła na wydostanie na powierzchnię olbrzymiego wraku transportowca „Jastarnia“, czego nie

podjęły się zagraniczne przedsiębiorstwa ratownictwa okrętowego.

Przed wojną kupowaliśmy statki rybackie zagranicą. Dziś budujemy je w naszych stocznich. Modele tych statków m. in. supertrawlera „Radunia“, dokonującego połowów siecią denną, oglądamy w pawilonie żeglugi. Olbrzymie znaczenie dla konserwacji portów ma pomysł inż. Wirskiego z Biura Projektów Budownictwa Morskiego. By zapobiec niszczeniu przez wodę umocnień brzegowych trzeba było zabezpieczyć je wałami betonowymi. Inż. Wirski zaprzął do pracy fale morskie. W ustawioną o kilkaset metrów od brzegu zaporę uderza woda, która sama buduje ochronny wał z piasku. Na 800 metrowym odcinku daje to dwa i pół miliona zł oszczędności. Coraz więcej prac wykonują w porcie urządzenia za i — wyładownicze. Np. trymer — maszyna do mechanicznego wyładowywania rudy z luku statku. Jej ruchome czerpaki potrafią w ciągu półtorej minuty wydobyć 5 ton rudy. Tyle wydobywali dotychczas ludzie w ciągu kilku godzin.

Prefabrykacja i mechanizacja robót — to główne akcenty pawilonu budownictwa mieszkaniowego. Bloki ściennie z gazobetonu, płyty podestowe, całe konstrukcje schodów, kanały centralnego ogrzewania itp. części przygotowane w bazach pozwalają na wybudowanie jednej kondygnacji w stanie surowym w ciągu 6 dni. Coraz więcej jest na budowach koparek, spycharek, samochodów-wywrotek do robót ziemnych. W resorcie budownictwa miast i osiedli zmechanizowano już 47 procent pracochłonnych robót. Z różnego typu dźwigów i żurawi do transportu pionowego pokazanych na wystawie, ogólne zainteresowanie i podziw budzi największy w Polsce dźwig wyprodukowany przez Warszawskie Zakłady Budowy Urządzeń Przemysłowych. Podnosi on materiały o wadze do 4 ton na wysokość około 45 metrów. Dźwigi te produkowane od trzech lat pracowały przy budowie Nowej Huty i innych kluczowych zakładów.

Na wystawie znalazła również swój pełny wyraz sprawa materiałów zastępczych, których stosowanie przynosi naszej gospodarce olbrzymie oszczędności. W budownictwie przemysłowym stosuje się np. coraz szerzej szkło piankowe jako materiał izolacyjny, zastępujący korek. Technologię tego tworzywa opracowali ostatnio trzej polscy inżynierowie: Winogradow, Domański i Chmielewski. Inne cenne materiały zastępcze zaprezentowane przez budownictwo przemysłowe — to szkło wyrabiane bez użycia sody, szkło żaroodporne do wyrobu naczyń, prasowany miął koksowy do wyrobu uszczeltek samochodowych itp. Wiele różnych artykułów zastępczych wytwarza także przemysł chemiczny: helmy górnicze z tkaniny bakelizowanej, lekkie jak korek tworzywo izolacyjne — iporkę, winidur, którego używa się zamiast ołowiu przy produkcji rur kwasoodpornych. Ostatnią nowością w tej dziedzinie jest lignofol — tworzywo z prasowanego drewna, zastępujące metale kolorowe. Z lignofolu wyrabia się już koła zębate i inne części maszyn.

Pomimo stosowania różnych materiałów zastępczych przemysł nasz, a zwłaszcza budownictwo potrzebuje coraz większej ilości drewna. Wymaga to właściwego gospodarowania naszym bogactwem naturalnym — lasami. Z postępowem w tej dziedzinie zaznajamia nas pawilon leśnictwa. Różnego rodzaju plugi leśne, sa-

dzarki, siewniki, pily mechaniczne, narzędzia do mechanicznego karczowania — nieznane przed wojną — czynią pracę w lesie coraz lżejszą. Na linach kołysze się klatka z prętów metalowych. Jest to pomysłowe urządzenie dla transportu dłużyc na terenach górskich. Ręczne spychanie bali jest tam szczególnie uciążliwe a do tego niszczy runo leśne i brzegi rzek.

Z kolei zaznajamiamy się z dorobkiem przemysłów zaspokajających bezpośrednio potrzeby ludności. Przemysły te zmodernizowały i rozszerzyły produkcję, wypuszczając na rynek coraz to nowe artykuły. Dzięki projektom racjonalizatorskim przemysł spożywczy przystąpił do produkcji nowych wyrobów, jak cukierki witaminizowane, galaretki owocowe w kostkach, nowe przetwory owocowo-warzywne. Powstała nowa gałąź przemysłu — produkcja olejków zielarskich. Przystąpimy wkrótce do wyrobu nowego produktu waniliny zastępującej z powodzeniem importowaną wanilię. Wanilinę będziemy wytwarzali z ługów pocelulozowych, które w olbrzymich ilościach odpływają codziennie jako produkt odpadowy z naszych fabryk. Coraz więcej stosuje się w przemyśle spożywczym urządzeń do mechanicznego czyszczenia butelek, rozlewania płynów, do zawijania, pakowania itp.

Zwiększenie produkcji przemysłów mięsnego i mleczarskiego zależy w dużej mierze od zapewnienia dostawy odpowiedniej ilości lodu. Były z tym trudności, gdyż lód z rzek i jezior wydobywano ręcznie. Obecnie rozpoczęto już produkcję maszyn, które wycinają z tafli bloki lodu, wydobywają je i załadowują na środki transportowe. W ciągu 8 godzin jedna taka maszyna wydobywa 150 ton lodu, tj. tyle co 80 ludzi. Prototyp tej maszyny, która jest demonstrowana na wystawie, skonstruowali Józef Szrecki i Bohdan Frankiewicz z Zakładów Mleczarskich w Poznaniu. W dziale wyrobów gotowych jest nowy napój orzeźwiający — szampan mleczny. Są tu także jajka w pigułkach, pasteryzowana i mrożona masa jajowa itp.

Wiele atrakcyjnych artykułów widzimy też w pawilonie przemysłu lekkiego. M. in. karbowane materiały o pięknych wzorach tzw. „gofry“ i materiały drukowane metodą rotograviurową, znacznie tańszą od dotychczas stosowanej.

Trzykrotnie w porównaniu z 1949 r. wzrosła produkcja przemysłu drzewnego, zwłaszcza mebli. Na wystawie oglądamy nowe ich modele wykonane z płyt spilśniionych z nadrukiem rysunku drzew szlachetnych. Meble te, których masowa produkcja wkrótce się rozpocznie, będą znacznie tańsze od fornierowanych. Przy wyrobie niektórych mebli biurowych, zamiast desek wykorzysta się płyty wiórowe. W przemyśle meblarskim pracuje coraz więcej maszyn ulepszonych przez racjonalizatorów, które zwiększają produkcję i podnoszą jej jakość. Taką maszyną jest automatyczna gryzarka do cięcia narożników meblowych o konstrukcji usprawnionej przez Józefa Marczyńskiego z Gościcińskiej Fabryki Mebli. Wykonuje ona trzy po sobie następujące operacje, z których każdą trzeba było przedtem wykonywać na innej maszynie. Racjonalizator ten skonstruował również nowy typ pily cylindrycznej do wycinania giętych części krzesel.

Wiele jest jeszcze na wystawie ciekawych eksponatów, które nie tylko dają obraz postępu w tej czy innej dziedzinie naszej gospodarki, ale również uczą przodującej

techniki, podsuwają racjonalizatorom tematykę do nowych pomysłów. Wiele maszyn i urządzeń jest w ruchu, w każdym pawilonie wystawowym można otrzymać wyczerpującą informację, o szczegółach konstrukcyjnych nowego agregatu itp.

A. DUBISZEWSKI

Inspektor Wyd. Kult. Oświat.

W sprawie szkolnictwa dla pracujących



WDZIEDZINIE szerzenia oświaty wśród dorosłych ważną rolę spełnia system szkolnictwa dla pracujących. Szkolnictwo to obejmuje trzy stopnie: szkoły stopnia podstawowego, szkoły licealne (w tym korespondencyjne) oraz kursy nauki początkowej i zespoły czytelnicze.

Ubiegły rok szkolny przyniósł dalszy poważny rozwój szkolnictwa dla pracujących zwłaszcza stopnia podstawowego. Liczba szkół podstawowych wynosiła w roku szkolnym 1953/54 — 1606, co w porównaniu z poprzednim rokiem stanowi wzrost o 375. W szkołach tych uczyło się 67 600 robotników i robotnic. Mimo tak poważnej liczby uczniów, trzeba dodać, że stanowiła ona zaledwie 74,5% w stosunku do planu rekrutacji przewidzianego na rok szkolny 1953/54 oraz w stosunku do możliwości organizacyjnych i finansowych przeznaczonych na ten cel przez Ministerstwo Oświaty.

Przy organizowaniu szkół stopnia podstawowego bardzo ważne jest organizowanie szkół przy dużych zakładach pracy. Należy stwierdzić, że w tym zakresie mamy już poważne osiągnięcia. Podczas gdy w roku 1950/51 było zaledwie 6 szkół przyzakładowych, a w roku 1952/53 około 100, to w ubiegłym roku szkolnym było ich już 268. Szkoły przyzakładowe istnieją przy największych zakładach przemysłowych jak ZISPO w Poznaniu, Huta im. Bieruta, huta im. Lenina, FSC w Lublinie, Stalowa Wola, „Ursus“, Stocznia „Gdańsk“, Z. P. Bawelnianego im. Stalina i im. Marchlewskiego w Łodzi. Wiele z tych szkół „zrosło się“ już ze swoimi zakładami pracy, stało się ich składową częścią. I w tych właśnie szkołach jest najlepiej i wyniki nauczania są w nich najlepsze. W szkole Zakładów Przemysłu Bawelnianego im. Stalina w Łodzi dzięki troskliwej opiece nad szkołą i uczniami ze strony zakładu frekwencja wynosi prawie 100%. Minimalna ilość uczniów, bo zaledwie siedmiu odpadło w ciągu roku i to zresztą z uzasadnionych przyczyn. Dobrze opiekują się swoją szkołą Zakłady Przemysłu Drzewnego w Jaworzu, gdzie zorganizowano wzorową klasę i odpowiednio ją wyposażono. Młodzież chętnie chodzi do tej szkoły. Postępami w nauce młodych górników-uczników szkoły przy kopalni „Dymitrow“ żywo interesują się i dyrektor i czynniki społeczne. Często odwiedzanie szkoły, udział w zajęciach szkolnych, pomoc dla uczniów — wszystko to stwarza dogodne warunki do uczenia się.

W podobnej sytuacji pracuje szkoła przy Gruszyńskich Zakładach Przemysłu Lniarskiego, osiągając do-

Wystawę wrocławską — praktyczną szkołę przodującą techniki, powinno obejrzeć jak najwięcej robotników, inżynierów i techników. Wzbogacą oni swe wiadomości, poznają nowe zagadnienia, które pozwolą lepiej wykonywać codzienne zadania.

bre wyniki nauczania. W sanatorium w Prabutach (woj. olsztyńskie), mimo pewnych trudności lokalowych, zorganizowano własną szkołę. Uczniami opiekują się systematycznie mężowie zaufania i z funkcji tej składają sprawozdania przed radą zakładową. A wyniki: dobra frekwencja i dobre postępy uczniów.

W Zakładach Przem. Jedw.-Galanteryjnego w Białymstoku, postęпами uczniów interesują się osobiście majstrowie. Odwiedzają szkołę, bywają na lekcjach, rozmawiają często z pracownikami-uczniami, zachęcają i pomagają im w nauce.

W Zakładach Przemysłu Bawelnianego im. Marchlewskiego w Łodzi prowadzi się dokładną kontrolę frekwencji, utrzymując ścisły kontakt z kierownictwem szkoły. Wyróżniającym się w nauce daje się nagrody książkowe.

Można by jeszcze — jako przykłady pozytywne — wymienić i Zakłady Metalowe im. Stalina w Poznaniu oraz Śląsko-Dąbrowskie Zakłady Przemysłu Wełnianego w Sosnowcu i wiele innych zakładów.

Nie brak jednak i złych przykładów. Złe jest w „Ursusie“, gdzie czynniki zakładowe nie doceniają szkoły. Potwierdzeniem tego jest fakt, że na 25 uczniów zapisanych (co nie stoi w żadnej proporcji do dużej liczby robotników, którzy nie ukończyli III klasy) do szkoły uczęszcza zaledwie 10. A i z frekwencją tej dziesiątki — trzeba powiedzieć — też nie jest dobrze. Podobna sytuacja istnieje w WSK w Rzeszowie, w Fabryce Chemicznej w Bydgoszczy, w Zjednoczeniu Budowlanym nr 1 w Bytomiu, w Zakładach Metalowych w Pruszkowie, w ośrodku hoteli robotniczych Zjednoczenia Budowlanego na Kole (Warszawa) itd.

Oprócz braku zainteresowania zdarzają się — co gorsza — wypadki bezdusznego, a nawet czasem nieprzyjaznego stosunku do uczących się. Nie uwzględnia się ich próśb o przeniesienie na inną zmianę czy też do innych prac, a nawet zwalnia się ich z pracy pod jakimś pozorem, uwalniając się w ten sposób od „kłopotliwych pracowników“.

W okresie walki z analfabetyzmem niektóre zakłady też likwidowały analfabetyzm u siebie za pomocą... likwidowania analfabetów, uznając zasadę: „niech się inni męczą z nimi — poco my mamy się trudzić“.

W liceum dla pracujących w Sosnowcu niektórzy uczniowie oświadczyli, że o ich uczęszczaniu do szkoły zakłady pracy nie wiedzą, po prostu zataili to w obawie przed ewentualnymi trudnościami, jakie mogłyby ich spotkać, powołali się przy tym na szereg konkretnych przykładów.

Uczennice szkoły podstawowej dla pracujących — młode tkaczki z Nowej Rudy — skarżą się, że wprowadzenie zorganizowane dla nich specjalny oddział zmianowy, aby mogły uczęszczać do szkoły bez przerw, ale też (trudno to nazwać przypadkiem) przydzielono im takie warsztaty, które częściej stoją aniżeli są w ruchu. O wykonywaniu planów ani o możliwości podejmowania zobowiązań — nie ma mowy. Rezultat prosty: poważne obniżenie zarobków. Nic dziwnego więc, że wiele tak „troskliwie otoczonych opieką“ uczennic zrezygnowało z nauki. Albo, czy winić tylko młodzież za to, że zlikwidowano szkołę przy DMR w Zielonej Górze?

Przykłady te — a można by ich przytoczyć znacznie więcej — wskazują, że tego rodzaju wypadki nie stwarzają dogodnych warunków uczenia się, nie zachęcają do nauki.

Niezadowolający też jest stan istniejący w szkołach dla robotników wiejskich z PGR, POM czy też w szkołach organizowanych przy spółdzielniach produkcyjnych. W powiecie wrocławskim prawie wszystkie szkoły zorganizowane przy spółdzielniach produkcyjnych zakończyły żywot z braku dostatecznej opieki. Czy ekipy łączności miasta z wsią, utrzymujące stały kontakt z tymi spółdzielniami, widziały to, interesowały się tym zagadnieniem? Widocznie nie. A przecież podnoszenie poziomu oświaty wsi, na której w okresie sanacji były w większości tylko tzw. jednoklasówki — to bardzo istotna sprawa, to sprawa podnoszenia poziomu kultury wśród chłopów i jednocześnie podnoszenia poziomu istniejących i nowopowstających spółdzielni, to sprawa zwiększenia ich możliwości produkcyjnych.

Nieco inaczej przedstawia się sprawa szkół dla pracujących stopnia licealnego, które kształcą łącznie ponad 40 000 osób. Liczba tych szkół o charakterze ogólnokształcącym uległa w ostatnim roku zmniejszeniu na korzyść wieczorowych i korespondencyjnych szkół zawodowych, umożliwiających bezpośrednie kształcenie zawodowe na rok szkolny 1954/55.

Uczniowie szkół licealnych, podobnie jak i szkół podstawowych, wymagają dużej opieki i pomocy. Nielatwo bowiem pracować i uczyć się jednocześnie.

Szczególnie ważne znaczenie ma przeprowadzenie właściwej selekcji kandydatów. O ile do szkoły stopnia podstawowego rekrutacja obejmuje właściwie wszystkich, którzy jej nie ukończyli, ze szczególnym uwzględnieniem osób w wieku do lat 30, to do szkół licealnych należy kierować raczej ludzi młodszych, zdolnych, wyróżniających się w pracy zawodowej i społecznej.

Niewłaściwy dobór do liceum dla pracujących w Stalino grodzie spowodował, że w ciągu roku odpadło tam około 40% uczniów. Największy odsiew przypada na klasę VIII — co właśnie potwierdza niewłaściwość przeprowadzanego doboru.

Dla osób pracujących, którym warunki rodzinne lub zawodowe nie pozwalają na systematyczne uczęszczanie do liceum wieczorowego, istnieją licea korespondencyjne, z których korzysta obecnie około 20 000 pracowników. Licea korespondencyjne mają poważne osiągnięcia. Około 1000 osób rocznie otrzymuje na tej drodze świadectwa maturalne. Znaczny procent z nich zgłasza się na studia wyższe i kontynuuje w większości naukę zgodnie z kierunkiem swej pracy zawodowej.

W liceach korespondencyjnych za mało było, jak dotychczas, robotników z takich wielkich ośrodków przemysłowych jak Nowa Huta. Jedną z przyczyn tego był brak stałych punktów konsultacyjnych w tych ośrodkach, które zostaną zorganizowane dopiero w roku szkolnym 1954/55. Punktów konsultacyjnych — bardzo ważnych ze względu na pomoc i kontrolę przebiegu nauki — nie można jednak zorganizować wszędzie. Istnieje więc konieczność stałych dojazdów większości uczniów. A to już stwarza bardzo poważny problem dla uczących się ze względu na brak uprawnienia do zniżek kolejowych i autobusowych na te przejazdy. Uczniowie liceów korespondencyjnych są obowiązani do udziału raz w miesiącu w konferencjach wojewódzkich i cztery razy w miesiącu w konsultacjach organizowanych w miastach powiatowych. Wyjazdy te pociągają za sobą znaczne wydatki, bo około 200 zł miesięcznie. Uczniowie nie mogąc ponieść takiego wydatku rezygnują często z udziału w konsultacjach, co oczywiście obniża wyniki nauczania. Sprawę tę powinno uregulować ostatecznie Ministerstwo Kolei już z początkiem nowego roku szkolnego.

Trzecim stopniem szkolenia — a właściwie mówiąc pierwszym, jeśli chodzi o stopień trudności — są kursy nauki początkowej i tzw. zespoły czytelnicze obejmujące zakres nauczania początkowego.

Wielkim osiągnięciem Polski Ludowej była likwidacja analfabetyzmu jako zjawiska masowego. Ponad 1 milion 100 tysięcy osób w wieku od 14 do 50 lat nauczyło się czytać i pisać. W tym roku uczy się jeszcze około 24 000 osób na kursach nauki początkowej i indywidualnie. Pokażne te cyfry świadczą o ogromie dokonanej pracy. Ale sprawa nie jest jeszcze całkowicie rozwiązana. Jeszcze w dalszym ciągu w zakładach pracy znajdują się analfabeci, których jakoś pominięto, czy nie dostrzeżono w okresie generalnej walki z analfabetyzmem. Są to już co prawda ostatnie resztki, które razem wzięwszy stanowią jeszcze około 35 000 ludzi.

Nie wolno nam ich zostawić w spokoju, skoro dążymy do upowszechnienia oświaty i mówimy o dotarciu z oświatą do najszerzych mas.

Nie mniej ważna sprawa — to problem zapobiegania wtórnemu analfabetyzmowi. Zadanie te mają spełnić zespoły czytelnicze.

Program zespołów czytelniczych obejmuje zakres czterech klas szkoły podstawowej. Opanowanie tego zakresu nauki umożliwia młodszym robotnikom dalsze kształcenie się w szkołach podstawowych, a dla wielu — właściwie dla większości starszych — ugruntowanie umiejętności czytania i pisanie oraz rozszerzanie wiadomości z zakresu rachunków, historii, geografii, przyrody i wiadomości o świecie i Polsce.

Przyswojenie sobie tego programu stwarza pewne możliwości samokształcenia a w dużym stopniu wpływa na podniesienie poziomu politycznego robotników.

Na terenie kraju czynnych jest ponad 500 zespołów czytelniczych obejmujących około 53 tysiące uczestników. Potrzeby jednak i możliwości w tym zakresie są znacznie większe. W „Pafawagu“ np. jest około 300 robotników nie posiadających ukończonych czterech klas, taka sama mniej więcej liczba jest w „Ursusie“. Okazuje się, że w tych zakładach właśnie nie robi się nic, albo bar-

dzo mało, aby podnieść poziom wykształcenia robotników. Podobna sytuacja istnieje w wielu dużych (właśnie w dużych) zakładach pracy, gdzie nie ma ani jednego zespołu czytelniczego.

Oświata wśród dorosłych oparta jest na całkowitej dobrowolności; nie ma tutaj i nie może być przecież żadnego przymusu administracyjnego. Z tego powodu powstają pewne trudności. Kandydaci do tych szkół — zwłaszcza do zespołów czytelniczych i szkół podstawowych — nie zawsze zdają sobie sprawę z potrzeby podnoszenia swego wykształcenia.

Potrzebna jest szeroko prowadzona praca uświadamiająca. Organy oświatowe nie zawsze mogą podołać tym trudnym obowiązkom. Potrzebna jest w tym wypadku wydatna pomoc aparatu administracyjnego i związków

zawodowych. Do tego zobowiązują uchwały naszego II Kongresu.

W trosce o należyty rozwój szkolnictwa dla pracujących i właściwe zabezpieczenie rekrutacji uczniów na rok szkolny 1954/55 — Sekretariat CRZZ wydał specjalną instrukcję określającą zadania ogniw i instancji związkowych w tej dziedzinie. Trzeba, aby zadania te były należycie wykonane. Sprawą oświaty dorosłych muszą w znacznie większym stopniu zająć się rady zakładowe i działające z ich ramienia szkolne komitety opiekuńcze oraz wszystkie wyższe instancje związkowe.

Oświatę dla pracujących należy traktować jako ważny dział pracy związkowej, jako jeden ze środków sprzyjających podnoszeniu ogólnego poziomu kulturalnego i technicznego, jako jeden ze środków podnoszenia stopy życiowej klasy robotniczej.

CZESŁAW KULIKOWSKI

Potrzeba usprawnienia organizacji pracy rady zakładowej

ZALOGA kopalni im. Thoreza w Wałbrzychu wykonała styczniowy plan wydobycia w 98,1%. Luty przyniósł 100%. W marcu wyrównano zaległości ze stycznia, osiągając 103,11%. Następne miesiące są wypełnione stałym przekraczaniem planów: w kwietniu — 104,54%, w maju — 104,06%, w czerwcu — 106,34%, w lipcu — 104,26%. Drugi kwartał przynosi załodze kopalni „Thorez” zasłużoną nagrodę w postaci przechodniego sztandaru Zarządu Głównego Zw. Zaw. Górników za osiągnięcie pierwszego miejsca we współzawodnictwie między kopalniami grupy III, do której należy jedenaście kopalń zagłębia krakowskiego, górno- i dolnośląskiego. A trzeba zaznaczyć, że w latach ubiegłych kopalnia „Thorez” nie zawsze radziła sobie z planem.

W trudnym okręgu wałbrzyskim załoga kopalni „Thorez” daje przykład innym tamtejszym kopalniom. Niemal w każdym numerze prasy wojewódzkiej i miejscowej pokazuje się tę załogę jako wzór wytężonej, ofiarnej pracy.

Czytelników naszych — aktywistów zakładowych organizacji związkowych zainteresują niewątpliwie doświadczenia rady zakładowej tej kopalni. W jaki sposób rada zakładowa przyczyniła się do wzrostu wydajności pracy? Czy wytężonemu wysiłkowi dzielnej załogi towarzyszy wzmożona troska o człowieka pracy? Jak rada zorganizowała swe czynności?

Aktywny udział organizacji związkowej w walce o plan wydobycia

Omawiając rozwój współzawodnictwa pracy w kopalni „Thorez”, trzeba zwrócić uwagę przede wszystkim na tzw. współzawodnictwo „łańcuszkowe”.

Współzawodnictwo „łańcuszkowe” polega na podejmowaniu zobowiązań produkcyjnych przez poszczególnych górników lub całe brygady z równoczesnym wzy-

waniem innych do współzawodnictwa. W ten sposób tworzy się w kopalni żywy łańcuch zespołowy szlachetną ambicją osiągnięcia jak najlepszych wyników pracy w każdym jego ogniwie. W rozwijaniu tej formy współzawodnictwa przoduje młodzież ZMP-owska.

Wezwania „łańcuszkowe” są popularyzowane szeroko na terenie całej kopalni i stają się przedmiotem gorących komentarzy załogi. Codziennie nadawane przez radiowęzeł komunikaty o wynikach pracy współzawodniczących, „błyskawice” omawiające osiągnięcia górników i upominające opieszalych — wszystko to przyczynia się do wytworzenia atmosfery żywej rywalizacji w kopalni. Wykonywanie planów przez załogę dowodzi celowości tej formy współzawodnictwa.

Niewątpliwym osiągnięciem zakładowej organizacji związkowej jest zaktywizowanie grup związkowych wokół sprawy współzawodnictwa pracy. Omawianie przebiegu współzawodnictwa i jego wyników dokonuje się przede wszystkim w grupach związkowych. Następnie odbywa się omówienie w zmianach a z kolei na szybowych zebraniach mężów zaufania oraz przedstawicieli rad oddziałowych, kierownictwa i organizacji partyjnej. W końcu zebranie komisji współzawodnictwa rady zakładowej z udziałem przedstawicieli podstawowej organizacji partyjnej i dyrekcji podsumowuje wyniki współzawodnictwa i ustala listę najlepszych w zawodzie.

Poważnym brakiem w organizacji współzawodnictwa pracy jest natomiast niezrozumienie istotnego znaczenia współzawodnictwa długookresowego. Wśród licznych zobowiązań indywidualnych i zespołowych podejmowanych dla uczczenia wielkich wydarzeń w życiu klasy robotniczej — trudno znaleźć długookresowe. Są to niemal bez wyjątku zobowiązania do podjęcia się różnych prac doraźnych — w terminach związanych z danym wydarzeniem. Widać, że rada zakładowa i rady oddziałowe nie zastanawiają się nad długofalowym planem wzmocnienia wydajności i ulepszenia metod pracy. Zobowiązań dłu-

igofałowych nie zawiera również zakładowa umowa zbiorowa — o czym pomówimy osobno. Jedynym wyjątkiem są zobowiązania z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy; prowadzone od paru lat współzawodnictwo w tej dziedzinie nauczyło aktyw BHP opracowywania kompleksowych planów długookresowych i przyjęło się już jako stała metoda.

Doniosłe znaczenie dla walki o plan mają oddziałowe narady wytwórcze prowadzone w kopalni „Thorez” z należytych zrozumieniem ich istoty. Narady te cechuje żywy udział załogi. Ostra a rzeczowa krytyka nie oszczędza nikogo, obrady kończą się sprecyzowanymi wnioskami i zobowiązaniami kontrolowanymi na następnych naradach.

Sprawne prowadzenie narad wytwórczych — to konkretny przejaw działalności rad oddziałowych kopalni „Thorez”, (które jednakże na innych odcinkach pracy jeszcze wykazują niedostateczną aktywność).

Dla dopełnienia obrazu walki załogi kopalni „Thorez” o wykonanie planu należy podkreślić, że na większość ścian tej kopalni praca odbywa się cyklicznie; niektóre oddziały nawet przekraczają planowaną ilość cykli.

Rozwój ruchu racjonalizacji i wynalazczości pracowniczego charakteryzuje cyfra 38 wniosków racjonalizatorskich zgłoszonych w pierwszym półroczu br. przez 27 osób. Z wniosków tych zastosowano 17. Ze zgłoszonych wniosków odrzucono 3, a 18 pozostaje jeszcze w załatwieniu. Wśród projektodawców było 17 robotników oraz 10 inżynierów i techników.

Trudno coś powiedzieć o samodzielnej działalności klubu techniki i racjonalizacji, gdyż klub ten w praktyce utożsamia się z zakładową komórką wynalazczości. Udzielenie w I półroczu br. 13 porad technicznych racjonalizatorom jest raczej zasługą komórki wynalazczości. Społeczna działalność w dziedzinie racjonalizacji skupia się w bardzo poważnym stopniu w gabinecie technicznym Górniczego Domu Kultury w Wałbrzychu, który przejawia dużą aktywność, organizując wieczory wymiany doświadczeń, spotkania z naukowcami, kursy kreśliń technicznych dla racjonalizatorów itp.

Lipcowe i sierpniowe tygodnie przeżywała załoga kopalni „Thorez” pod znakiem przygotowań do mającej się odbyć w dniu 28 sierpnia konferencji partyjno-ekonomicznej. Już akcja przygotowawcza dowodzi niezwykle doniosłego znaczenia tych konferencji dla ujawnienia poważnych rezerw gospodarczych. Do połowy sierpnia załoga zgłosiła 720 wniosków oszczędnościowych, wśród nich znajdują się wnioski tak daleko idące, że zastosowanie ich przekracza kompetencje dyrekcji kopalni i wymaga decyzji Ministerstwa Górnictwa. Tak poważna ilość projektów i ich zasięg świadczy o wielkiej inicjatywie załogi i jej dużym zainteresowaniu sprawami kopalni.

Radzie zakładowej przypadło w udziale przeprowadzenie propagandy wśród załogi i zebranie wniosków w sprawie obniżki kosztów własnych wydobycia. Rada zakładowa nie zawiodła zaufania partii. Przejawiła nie małą znajomość węzłowych zagadnień gospodarki swej kopalni i zdolność do rozbudzania inicjatywy załogi.

W sumie — rada zakładowa kopalni „Thorez” może się wykazać niewątpliwymi osiągnięciami w mobilizowaniu załogi wokół zadań produkcyjnych. Jedyne — poważne zresztą niedociągnięcie w organizowaniu współzawodnictwa długookresowego obciąża radę i Wałbrzyski Zarząd Okręgowy Zw. Zaw. Górników, który nie potrafił

podległym sobie radom zakładowym wyjaśnić istotnego znaczenia tej formy współzawodnictwa.

Niedostateczna troska o człowieka pracy

W przeciwieństwie do pracy w zakresie zadań produkcyjnych działalność rady zakładowej kopalni „Thorez” w dziedzinie troski o człowieka wykazuje spore niedomaganie. Trudno w pracy tej rady zakładowej dostrzec przejawy wprowadzenia w życie wskazań II Zjazdu PZPR i III Kongresu Związków Zawodowych w takiej mierze, aby można było mówić o zdecydowanym przełomie w dziedzinie troski o człowieka. Rada zakładowa traktuje to zagadnienie formalnie, nie zdobywając się na szerszą inicjatywę ani też na planowe dążenie do poprawy warunków materialnych załogi.

Nawet tam, gdzie istnieje plan działania a mianowicie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy — wadliwy rozkład czynności aparatu społecznej inspekcji pracy przeszkadza w realizacji dobrze opracowanych wytycznych działalności. Ilość wypadków przy pracy na skutek nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy dowodzi niedostatecznej aktywności technicznego personelu BHP i społecznej inspekcji pracy. Zwłaszcza o ile idzie o zakładowego społecznego inspektora pracy, to trzeba stwierdzić, że ten ceni sobie pracę biurową, podczas której załatwia osobiście różne interwencje w sprawach takich jak zwolnienie z pracy, jest wprawdzie „załatwany” przez cały dzień ale nie znajduje już czasu na dopilnowanie należytego zorganizowania służby BHP, instruowania załogi itp.

Nie lepiej dzieje się w zakresie spraw socjalno-ubezpieczeniowych. I znowu fakt charakteryzujący dotychczasową działalność rady w tej dziedzinie. Oto autor tego artykułu ku niemałemu swemu zdumieniu trafia na posiedzenie komisji socjalno-ubezpieczeniowej w chwili, gdy wiceprzewodniczący rady zakładowej wygłasza referat o... zadaniach tej komisji.

W połowie sierpnia, w połowie kadencji rady zakładowej komisja socjalno-ubezpieczeniowa zaczyna pracę na nowo, w nowym składzie, gdyż poprzedni skład zdekompletowany od szeregu tygodni utknął w całkowitej bezczynności. Na placu pozostał właściwie tylko przewodniczący komisji — towarzysz bardzo ofiarny w pracy i głęboko pojmujący swe obowiązki społeczne. Nie jego winą jest, lecz rady zakładowej, że komisja była źle zorganizowana.

Rada zakładowa i tym razem nie wykazała właściwej troski o odpowiedni skład tej komisji. Obecna komisja socjalno-ubezpieczeniowa kopalni składa się w większości z pracowników umysłowych. Jest niewątpliwie słuszną rzeczą, że rada widzi konieczność aktywizacji urzędników w pracy społecznej. Wydaje się jednakże, że zapomniała obecnie, iż działalność komisji dotyczy przede wszystkim masy górników zatrudnionych w kopalni, a więc że oni przede wszystkim powinni wchodzić w skład komisji. Zastrzeżenie budzi także sposób powoływania komisji. Przy rozdzielaniu funkcji niektórzy nowi członkowie wzbraniają się przed ich przyjęciem, przy czym słyszy się słowa: „wprawdzie zostałem wytypowany, ale...” A więc i w tym przypadku mamy do czynienia z nieszczęsnym „typowaniem” bez wzięcia pod uwagę zainteresowań społecznych danego towarzysza. Sprawom wyżej omawianym zarząd okręgowy musi poświęcić więcej niż dotychczas uwagi.

Dzięki specjalnie pomyślnym warunkom okręg wałbrzyski nie znał dotychczas trudności mieszkaniowych, ale ten okres mija. Spośród mieszkańców hoteli robotniczych oraz domów młodego robotnika kojarzą się młode małżeństwa i domagają się bezskutecznie mieszkań. Nie brak kopalni „Thorez” środków finansowych na remonty mieszkań (załoga wypracowała fundusz zakładowy), lecz pół roku zostało zmarnowane, gdyż Miejska Rada Narodowa, która miała przeprowadzić te remonty — zawiodła, pozostawiając tę sprawę administracji kopalni. Zakładowa umowa zbiorowa postanawia przeprowadzenie remontu 324 izb w III i IV kwartale br. Czy jest to realne? Trudno przewidzieć. W każdym razie wykonanie tego zadania wymagałoby zasadniczego wzmocnienia aktywności rady zakładowej.

Dobrze rozwija się oddział zaopatrzenia robotniczego. Do sklepów i kiosków spożywczych oraz warsztatów szewskiego i krawieckiego ma w bieżącym roku dojść sklep wielobranżowy, pralnia chemiczna, warsztat malarzski i wulkanizacyjny. Ogrodnictwo w Poniatowie jest na drodze do pokrycia 40% zapotrzebowania OZR-u. Ale kopalnia „Thorez” jest jedyną w okręgu wałbrzyskim nie posiadającą stołówek. Istnieje bar mleczny, w którym podaje się zupy i dania mięsne. Lecz bar ten — to prymitywny brudny barak, je się w nim na stojąco. Czy nie należałoby zorganizować stołówek. Dyrekcja i rada zakładowa twierdzi, że załoga nie chce stołówek. Z rozmów jednak, z górnikami wynika, że załoga jest innego zdania. I tą sprawą powinien zainteresować się Zarząd Okręgu i Zarząd Główny Zw. Zaw. Górników.

Niedociągnięcia w opracowaniu zakładowej umowy zbiorowej

Brak szerszej inicjatywy rady zakładowej w rozwiązywaniu podstawowych zagadnień życia załogi odbił się na opracowaniu zakładowej umowy zbiorowej.

Działy tej umowy, w których rada zakładowa powinna skonkretyzować swój plan działania — są ujęte ogólnikowo, według szablonu a bez żywej treści.

Tak np. postanowienia w zakresie organizacji współzawodnictwa streszczają się w zobowiązaniu do przekroczenia rocznego planu wydobywania o 2% oraz doprowadzenia liczby uczestników współzawodnictwa do 93% stanu załogi. Brak sprecyzowania form współzawodnictwa, brak przede wszystkim długookresowych zobowiązań produkcyjnych załogi, które powinny stanowić ramy dla codziennej walki o plan. Ten dział umowy nosi wyraźne ślady opracowania go w czterech ścianach biura, bez istotnego udziału załogi.

W opracowaniu działów dotyczących zaspokojenia materialnych i kulturalnych potrzeb załogi trudno dostrzec dążenie rady zakładowej do nieustannej poprawy warunków bytowych. Z umowy wynika, że w roku bieżącym poprawa ta wyrazi się wyremontowaniem świetlicy w Poniatowie, wybudowaniem parkanu koło hotelu robotniczego i obsadzeniem stanowiska kierownika świetlicy w tym hotelu — bo tylko tyle jest konkretnych zobowiązań dyrekcji w dziedzinie troski o człowieka pracy.

Zakładowa umowa zbiorowa ma być podstawowym dokumentem regulującym życie załogi. Umowa zakładowa kopalni „Thorez” skutkiem ogólnikowego opracowania nie reguluje jednak zasad organizacji ruchu współzawodnictwa pracy, nie wytycza postępu w warunkach socjalnych załogi. Życie załogi będzie się układało poza

umową. Już przy podejmowaniu zobowiązań ku uczczeniu 22 Lipca nie było potrzeby sięgania do umowy zakładowej, gdyż ta nie zawiera szczegółowych postanowień o ruchu współzawodnictwa. Wydaje się, że do końca roku umowa zakładowa spokojnie przeleży w biurku — nikt bowiem nie będzie miał potrzeby zajrzeć do niej.

Przyczyną niedomagań — wadliwa organizacja pracy rady zakładowej

Byłaby to wielka krzywda dla członków rady zakładowej kopalni „Thorez”, gdybyśmy im zarzucili brak dobrej woli albo nieróbstwo, gdyż towarzysze ci pracują ofiarnie i wedle najlepszego zrozumienia swych obowiązków.

Przyczyna niedomagań w działalności tej rady tkwi w złej organizacji jej pracy.

Pięciu członków prezydium rady zakładowej zwolnionych od zajęć zawodowych ugina się pod ciężarem codziennych czynności przeważnie natury interwencyjnej i nie ma możliwości kierowania pracą zakładowej organizacji związkowej.

Członkowie prezydium rady zakładowej codziennie rano udają się do przydzielonych sobie szybów, słusznie starając się o jak najściślejszy kontakt z załogą przy jej warsztacie pracy. Tymczasem w biurze rady zakładowej gromadzi się pełno interesantów, którzy — niezadowoleni przez rady oddziałowe — domagają się wysłuchania przez członków prezydium rady zakładowej. Ci — po powrocie do biura rady zostają natychmiast obłożeni przez interesantów niemal aż do wieczora. W biurze rady zakładowej panuje nieustanny „młyn”. Indywidualne sprawy załatwia w końcu i zakładowy społeczny inspektor pracy i członkowie prezydium rady zakładowej i dyżurujący członkowie komisji socjalno-ubezpieczeniowej. Ba, również i zakładowa komisja rozjemcza załatwia indywidualne interwencje.

Złe jest również zorganizowana praca komisji rady zakładowej. Tak np. komisja socjalno-ubezpieczeniowa wzięła na siebie obowiązek odwiedzania chorych towarzyszy, dyżurowania w celu przyjmowania skarg i zażaleń itd., podczas, gdy zadania te powinny wykonywać odpowiednie komisje rad oddziałowych, a nawet aktywiści grup związkowych.

W nawale pracy bieżącej rada zakładowa nie ogarnia całości zagadnień związkowych. Nie udziela np. koniecznej pomocy zakładowej komisji rozjemczej, która pozostawiona sobie samej popełnia często błędy i nie wie nawet, że CRZZ wydaje „Głos Pracy” i „Przegląd Związkowy”, w których to czasopismach może komisja znaleźć wyczerpujące wskazówki postępowania rozjemczego.

Oprzeć codzienną pracę związkową na grupach związkowych i radach oddziałowych, skupić wokół rady zakładowej szeroki aktyw społeczny, kierować działalnością zakładowej organizacji związkowej, a nie wyłączać rady oddziałowe — oto jedyny sposób usprawnienia pracy organizacyjnej rady zakładowej kopalni „Thorez”.

*

Sytuacja zaobserwowana przez nas w kopalni „Thorez” istnieje również w wielu innych zakładowych organizacjach związkowych naszego przemysłu.

II Zjazd PZPR skierował uwagę związków zawodowych na wielkie i trudne zagadnienia troski o człowieka.

III Kongres Związków Zawodowych wskazał na sposoby praktycznego rozwiązania tych zadań. Treść pracy związkowej pogłębiła się.

Często nadużywamy słów „przełom w naszej pracy“, ale tym razem słowa te mają istotne i konkretne znaczenie. Ażeby podołać nowym zadaniom, musimy we wszystkich dziedzinach naszego życia związkowego dokonać zdecydowanego usprawnienia organizacji i metod pracy. Dotyczy to zwłaszcza rad zakładowych, których zakres działalności od III Kongresu Związków Zawodowych stale rozszerza się i będzie się jeszcze rozszerzał.

M. JEPISZYNA

Przewodn. Rejonow. Zarz.
Zw. Zaw. Służby Zdrowia
w Rakszynie

Z doświadczeń okręgowego zarządu związku zawodowego

W numerze 6-tym miesięcznika WCSPS „Sowietskije Prosojuzy“ znajdujemy interesujący artykuł o pracy zarządu okręgowego (rejonowego) Związku Zaw. Służby Zdrowia działającego na wsi.

Z uwagi na treść jego wysoce aktualną dla naszej pracy udostępniamy go czytelnikom w dosłownym przekładzie.



W PRACACH XI Zjazdu Związków Zawodowych ZSRR jedno z naczelnych miejsc zajęły zagadnienia związane z podniesieniem gospodarki rolnej. Jest to zrozumiałe, gdyż od sukcesów rozwoju gospodarki zbożowej i hodowli uzależnione jest najszybsze i coraz pełniejsze zaspokajanie rosnących potrzeb ludności w zakresie produktów żywnościowych o wysokiej jakości oraz zabezpieczenie surowców dla przemysłu lekkiego i spożywczego. Zadanie to ma w samej rzeczy charakter ogólnonarodowy i odpowiada interesom życiowym wszystkich ludzi radzieckich.

Przy realizowaniu opracowanego przez Partię Komunistyczną i Rząd ZSRR wspianego programu szybkiego rozwoju gospodarki rolnej i zwiększenia produkcji przedmiotów pierwszej potrzeby ważne zadania stoją przed radzieckimi związkami zawodowymi wśród nich — przed Związkiem Zawodowym Prac. Służby Zdrowia, jednoczącym wielką armię pracowników ochrony zdrowia. Pracownicy służby zdrowia mają do wypełnienia zaszczytne i odpowiedzialne zadanie wydatnego polepszenia ochrony zdrowia ludności wiejskiej, szerokiego stosowania profilaktyki i lecznictwa na wsi.

W celu pomyślnego wykonania tego zadania konieczne jest, aby organizacje związkowe wiejskich ośrodków leczniczo-profilaktycznych prowadziły poważną i wyteżoną masową działalność organizacyjną i wychowawczą, żeby jak najszerszej wciągano aktywny społeczny do walki o polepszenie stanu ochrony zdrowia publicznego. W pracy tej specjalnie uwydatnia się rola i znaczenie zarządów okręgowych związku zawodowego, mających za zadanie kierować i nadzorować działalność terenowych organizacji

Konieczna jest między innymi stała wymiana doświadczeń rad zakładowych, która pomoże w ustalaniu metody pracy odpowiadającej nowym zadaniom. W poprzednim numerze naszego pisma redakcja, zamieszczając artykuł towarzysza Stanisława Lefelta, zaapelowała do towarzyszy z rad zakładowych o szeroki udział w dyskusji na temat metod pracy zakładowej organizacji związkowej. Pozostaje zakończyć i ten artykuł apelem do naszych czytelników — aktywistów związkowych o podzielenie się doświadczeniami z pracy rad zakładowych.

związkowych, uogólniać i upowszechniać pozytywne doświadczenia ich pracy.

Wiadome jest, że w warunkach rejonów wiejskich ośrodki leczniczo-profilaktyczne a wobec tego i ich organizacje związkowe są oddalone od siebie i od centrów rejonowych o wiele kilometrów. Stąd sprawa utrzymania stałej łączności między zarządami okręgów związku zawodowego a zakładowymi organizacjami związkowymi nabiera specjalnego znaczenia. Chodzi o to, żeby w porę udzielano tym ostatnim pomocy przy rozstrzyganiu rozmaitych spraw praktycznych, oraz aby systematycznie zajmowano się kształceniem i wychowaniem terenowego aktywu związkowego.

Okręg rakszyński ma charakter rolniczy. Pracownikom tutejszej służby zdrowia poruczono odpowiedzialne zadanie zapewnienia starannej profilaktycznej i leczniczej obsługi mechaników, robotników gospodarstw rolnych i członków spółdzielni rolnych. Dlatego więc nasz zarząd rejonowy dba o to, żeby pracownicy służby zdrowia do brze byli zapoznani ze swoimi zadaniami, wynikającymi z uchwał wrześnieowego i lutowo-marcowego Plenum KC KPZR. W tym celu organizowano zebrania pracowników; zwołanie tych zebrań poprzedzono lustracją działalności zakładów leczniczo-profilaktycznych, dokonaną przez aktyw związkowy.

W uchwałach podejmowanych na zebraniach postanawia się polepszenie dozoru nad działalnością wiejskich szpitali, punktów felczersko-akuseryjnych i stacji zdrowia ze strony rejonowego zespołu szpitalniczo-ambulatoryjnego i jego lekarza naczelnego oraz organizowanie systematycznych wyjazdów specjalistów z szpitala rejonowego do ośrodków leczniczych i punktów felczersko-

akuszerzyjnych w celu konsultowania chorych i przeprowadzania planowych przeglądów profilaktycznych. Ponadto zwrócono specjalną uwagę na konieczność regularnego zwoływania konferencji lekarzy, na których byłoby wygłaszane referaty naukowe, na rozwijanie szerokiej propagandy z zakresu spraw sanitarnych, higieny i profilaktyki.

Walka o realizowanie tych uchwał stanowi główną treść codziennej pracy zarządu rejonowego i zakładowych organizacji związkowych. Już obecnie można podsumować pierwsze osiągnięcia praktycznej działalności pracowników służby zdrowia w świetle postawionych im nowych wielkich i odpowiedzialnych zadań. Tak więc w okresie po wrześniowym Plenum KC KPZR w dwóch POM-ach w okręgu rakszyńskim i kulikowskim przeprowadziliśmy dokładne badania lekarskie personelu. Pracownicy państwowych ośrodków maszynowych zostali zbadani przez lekarzy, którzy po dokonaniu ewidencji chorych ustanowili nad nimi stałą opiekę, poddając ich w razie potrzeby leczeniu poliklinicznemu lub szpitalnemu. Prace te spełnia personel wiejskich ośrodków leczniczych przy aktywnym udziale specjalistów rejonowego zespołu szpitalniczo-ambulatoryjnego.

Z chwilą rozpoczęcia prac wiosennych w polu zorganizowano opiekę lekarską nad personelem POM, bezpośrednio na miejscu jego pracy, tj. w warsztatach polowych. Felczerzy — tow. tow. Worobiewa, Morozowa, Toropcewa i inni większą część dnia pracy spędzają w brygadach traktorowych. Tutaj w razie potrzeby udzielają oni pierwszej pomocy lekarskiej, dopilnowują przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, a w chwilach gdy mechanicy wypoczywają podczas lub — po pracy, wygłaszają dla nich pogadanki z zakresu higieny i innych zagadnień ochrony zdrowia. Z uznaniem na przykład ocenia personel POM-ów pracę felczerki rejonowej polikliniki — tow. M. I. Anikiewicz, która dobrowolnie podjęła się obsługiwać w okresie sezonu prac rolnych kolchozy im. Iljicza i im. Dimitrowa. Nie ma takiego dnia, w którym tow. Anikiewicz nie odwiedziłaby oddziału traktorowego. Na rowerze, z torbą sanitarną przewieszoną przez ramię objeżdża ona regularnie wszystkie punkty, w których zatrudnieni są mechanicy i członkowie spółdzielni produkcyjnych.

Znacznie więcej uwagi niż dawniej poświęca się obecnie polepszaniu warunków pracy i obniżaniu zachorowalności wśród robotników zatrudnionych w warsztatach mechanicznych POM-ów. Tak więc na przykład z pomocą laboratorium obwodowej stacji sanitarno-epidemiologicznej przeprowadzono w warsztatach analizę powietrza na obecność gazów w oddziałach: spawalniczym, walcowania na gorąco i przygotowawczym. W wyniku tej akcji zwiększono w poszczególnych wydzielach ilość urządzeń wentylacyjnych.

Ostatnio współpracownicy rejonowej stacji sanitarno-epidemiologicznej rozpoczęli i prowadzą studia nad charakterem i pracochłonnością poszczególnych rodzajów prac w gospodarce rolnej. Ma to na celu najbardziej celowe i należyte — z lekarskiego punktu widzenia — zatrudnienie robotników POM i pracowników zatrudnionych w rolnych spółdzielniach produkcyjnych w zależności od stanu ich zdrowia.

Tak oto przedstawiają się pierwsze poczynania na drodze do polepszenia leczniczo-sanitarnej obsługi ludzi

pracy wsi. Rejonowy Zarząd kieruje uwagę miejscowych organizacji związkowych na to, żeby utrwalić osiągnięte rezultaty i rozwijać je dalej. Co konkretnie czyni się w tym celu?

Planując swoje prace, przede wszystkim zwracamy uwagę na załatwianie najbardziej charakterystycznych i typowych dla życia naszego kolektywu spraw, stanowiących węzłowe ogniwa ogólnej walki o polepszenie jakości lekarskiej obsługi ludności. Tak więc na przykład — na jednym z posiedzeń zarządu rejonowego związku zawodowego omawiano stan lecznictwa i profilaktyki we wsi Malinowka, którą obsługuje felczer — tow. Koniuszychin. Okazało się, że felczer ten nie nawiązał dostatecznego kontaktu z ludnością, rzadko odwiedza gospodarstwa domowe w celach lustracji, prowadzi niedbale ewidencję szczepień przeciw ospie i dyfterytowi, nie organizuje odczytów i pogadanek na tematy oświatowe z dziedziny higieny i zapobiegania, sam też nie czyta literatury lekarskiej. Po tym zebraniu tow. Koniuszychin znacznie polepszył swój stosunek do pełnionych obowiązków. Również i pozostali felczerzy poczęli się odnosić do swoich czynności z większym zapałem, gdyż zrozumieli, że pracą ich interesuje się nie tylko administracja ale i opinia związkowa.

Niedawno znowu na posiedzeniu naszego zarządu rejonowy pediatra — tow. Sołostowska omówiła stan opieki lekarskiej nad dziećmi. Koreferat wygłosił jeden z aktywistów naszej komisji współzawodnictwa — lekarz naczelny szpitala rejonowego tow. Boldyriew. Przy omawianiu tej sprawy zebrani udzielili młodemu specjalście tow. Sołostowskiej wiele praktycznych rad jak ma najlepiej organizować swą pracę. I należy stwierdzić, że potrafiła ona dobrze wykorzystać nasze rady, poczęła częściej odwiedzać zakłady dla dzieci, polepszyła też instruowanie akuszerok.

Poważną rolę organizacyjną i wychowawczą odgrywają również ogólne rejonowe zebrania pracowników służby zdrowia. Zwoływane są one regularnie — raz na miesiąc. W wypadkach, gdy nie ma możliwości zebrania wszystkich członków związku, organizuje się narady aktywu związkowego. Stawianie na zebraniach ogólnych i zebraniach aktywu najważniejszych zagadnień produkcyjnych i związkowych pozwala zarządowi rejonowemu mobilizować pracowników służby zdrowia do wykonywania stojących przed nimi zadań.

Ostatnio poczęliśmy udzielać więcej uwagi zagadnieniu usprawnienia narad produkcyjnych. Jak to nam właściwie zalecili uczestnicy ostatniej rejonowej związkowej konferencji sprawozdawczo-wyborczej organizujemy narady według zawodów, oddzielnie z lekarzami i oddzielnie z średnim i młodszym personelem służby zdrowia. Doświadczenie wykazało, że system ten daje najlepszą rekojmię aktywnego udziału wszystkich uczestników w pracach narady produkcyjnej, zapewnia bardziej głębokie i wszechstronne omawianie i rozstrzyganie spraw codziennych każdej kategorii pracowników. Jednak nie wszystko jeszcze zostało spełnione w tym zakresie. Szczególnie ważne jest ustanowienie bardziej skutecznej kontroli nad realizacją wniosków i uchwał, podejmowanych na naradach produkcyjnych.

Uwzględniając krytyczne uwagi i życzenia zgłaszane na konferencjach sprawozdawczo-wyborczych, dążymy do dalszego wzmocnienia pracy z aktywem związkowym

i wciągnięcia jak największej ilości członków związku do brania udziału w codziennej działalności samego zarządu rejonowego, jego komisji i zakładowych organizacji związkowych.

Należy podkreślić, że nie posiadamy w ogóle płatnego personelu. Cała nasza praca związkowa oparta jest wyłącznie na działalności aktywu społecznego, na masowym udziale w niej szeregowych członków związku. Stąd więc przyuczenie i wychowanie aktywistów związkowych potrafiących prowadzić pracę związkową z należytą znajomością rzeczy ma specjalnie ważne znaczenie. W tym celu zorganizowaliśmy narady instrukcyjne z mężami zaufania, członkami rad miejscowych i komisji naszego zarządu rejonowego. Poważną pomoc przy szkoleniu aktywistów okazała nam tambowska Rada Zw. Zawodowych, która zorganizowała w naszym rejonie seminarium międzyzwiązkowe z dziedziny podstawowych zagadnień pracy związkowej.

Nasz zarząd rejonowy zamierza nadal okazywać systematyczną pomoc aktywowi związkowemu, instruować go w zakresie pracy bieżącej, zwoływać narady w celu wymiany doświadczeń. Ponadto wytyczyliśmy sobie — jako najważniejsze zadanie — dążenie do tego żeby każdy aktywista, mający chęć brania udziału w pracy tej czy innej komisji, otoczony był stałą i troskliwą opieką kierownictwa organizacji związkowej. Nie będziemy ukrywać, że poszczególni członkowie komisji figurowali jedynie na papierze, nie biorąc żadnego udziału w pracy związkowej. Przyczyną tego był brak zainteresowania się ich działalnością ze strony zarządu rejonowego, nie przydzielanie im konkretnych zadań. Obecnie interesujemy się każdym członkiem komisji i jego pracą, poruczymy im określone odcinki pracy związkowej i kontrolujemy wykonywanie przydzielanych zadań. Dzięki temu podnosi się poziom pracy naszego zarządu i aktywność jego komisji.

Nadal omawiamy systematycznie na posiedzeniach zarządu rejonowego sprawy związane z praktyczną działalnością zakładowych organizacji związkowych. Tak więc, po uprzednim zapoznaniu naszych aktywistów ze stanem spraw w terenie, przedyskutowaliśmy sprawozdanie męża zaufania szpitala w Wesołowie — tow. Gubariewoj. Przy tej okazji wskazaliśmy jej, jak powinna prowadzić pracę organizacyjną i polityczno-wychowawczą w swoim kolektywie. Przeprowadzona po jakimś czasie kontrola wykazała, że tow. Gubariewa potrafiła należycie wykorzystać nasze wskazówki.

Zarząd nasz zajmuje się też studiowaniem i upowszechnianiem doświadczeń pracy najlepszych organizacji

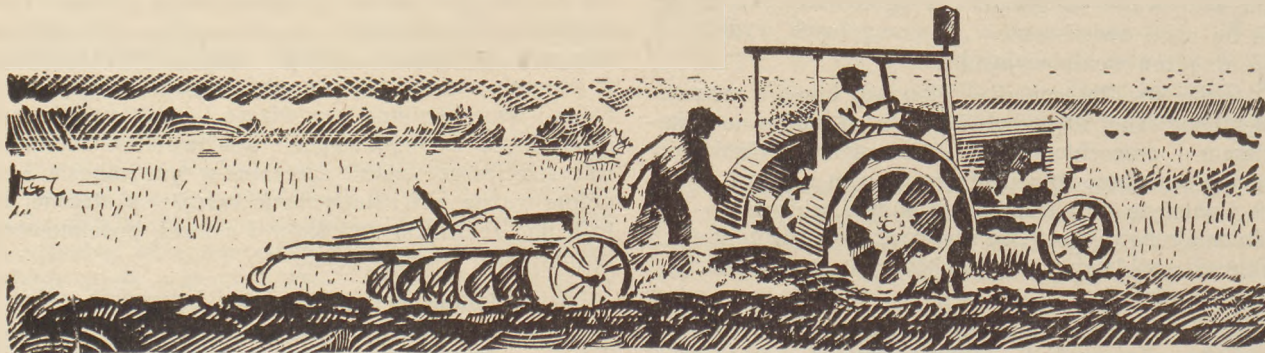
związkowych i aktywistów. Ale pragnęlibyśmy jednak jeszcze czegoś więcej. Interesują nas mianowicie osiągnięcia i doświadczenia pracy innych organizacji związkowych i zarządów rejonowych działających na wsi. Należy tu jednak stwierdzić, że Zarząd Obwodowy naszego związku i Obwodowa Rada Zw. Zaw. przejawia mało inicjatywy w celu zapoznania nas z pouczającymi doświadczeniami związkowymi. A przecież Obwodowa Rada Zw. Zaw. mogłaby, na przykład, wydawać serie plakatów i opisów pozytywnych doświadczeń pracy związkowej. W ten sposób okazano by aktywowi wiejskich organizacji związkowych poważną i tak konieczną pomoc.

Niewątpliwą pomoc mogłyby również okazać rejonowe lub organizowane dla poszczególnych grup zawodowych narady międzyzwiązkowe w celu wymiany doświadczeń pracy. Inicjatywę zwoływania tego rodzaju zebrania powinien również podejmować któryś z zarządów rejonowych związków zawodowych. Na przykład w naszym rejonie — prócz zarządu rejonowego Związku Służby Zdrowia — są jeszcze zarządy instytucji finansowo-bankowych oraz zjednoczona rada miejscowa Zw. Zaw. Prac. Szkół Podstawowych i Średnich. Mimo to jednak wszyscy, jesteśmy jakby odgradzeni od siebie ścianami. A przecież zarówno ze względu na warunki pracy jak i charakter samej działalności zarządów rejonowych mamy wiele wspólnego i podobnego. Analogiczna sytuacja panuje i w sąsiednich rejonach. Rzecz zrozumiała, że wymiana doświadczeń dopomogłaby nam szerzej i pełniej wykorzystać inicjatywę i osiągnięcia najlepszych z naszych organizacji związkowych.

Byłoby również celowe przeprowadzanie poszczególnych akcji związkowych wspólnymi siłami jednoczących się w tym celu doraźnie zarządów rejonowych. Dzięki zjednoczeniu naszego wysiłku można by na przykład znacznie podnieść poziom zespołów artystycznych, stworzyć bardziej pełnowartościowe kółka pracy kulturalnej i lepiej i należycie zorganizować działalność kulturalno-oświatową wśród ludzi pracy wsi.

XI Zjazd Związków Zawodowych ZSRR specjalnie zwrócił uwagę na konieczność dalszego podnoszenia roli organizacji związkowych w dziele komunistycznego wychowania mas pracujących, mobilizowania ich do pomyślnego realizowania zadań postawionych przed narodem radzieckim przez XIX Zjazd Komunistycznej Partii, wrześniowe i lutowe-marcowe Plenum KC KPZR. Zobowiązuje to nas do codziennej pracy nad umacnianiem i rozszerzaniem więzi z masami, do stałego ulepszania metod pracy związkowej, jeszcze bardziej czujnego i troskliwego stosunku do potrzeb i życzeń mas pracujących.

(tłum. P. L.)



ANTONI KUŻBA

Kierownik Wydz. Łączności Międzynar. CRZZ

Sytuacja w związkach zawodowych USA

ANTYROBOTNICZA polityka uprawiana przez Amerykańską Federację Pracy i Kongres Przemysłowych Związków Zawodowych jest dobrze znana. Obie te organizacje popierają wszystkie agresywne paki i bloki, są zwolennikami wyścigu zbrojeń i intensyfikacji pracy, uczestniczą w dywersjach i prowokacjach przeciwko krajom obozu demokratycznego. Głównym celem przywódców tych central jest: omotać robotników siecią kłamstw, aby pogłębić rozłam w ruchu związkowym, posiać wrogość i nieufność między ludźmi pracy.

Polityce prowokacji i awanturnictwa, wrogości i nieufności przeciwstawił III Światowy Kongres Związków Zawodowych politykę jedności działania wszystkich ludzi pracy, wszystkich organizacji związkowych w skali krajowej i międzynarodowej, niezależnie od różnic rasowych, narodowościowych, religijnych, czy politycznych.

Aby zrozumieć stanowisko Amerykańskiej Federacji Pracy i Kongresu Przemysłowych Związków Zawodowych, a tym samym Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, która pozostaje pod dominującym wpływem prawicowych przywódców związkowych USA, najlepiej rozpatrzyć całość tego zagadnienia na przykładzie amerykańskich związków zawodowych USA i sytuacji ludzi pracy tego kraju.

USA jest terenem panowania kilku rodzin miliarderskich, którzy posiadają w swym ręku wszystko: narzędzia produkcji, władzę państwową, cały aparat przemocy i ucisku. Posiadają wszystko, by uciszyć i wyzyskiwać miliony robotników, by wyrzucić ich milionami na bruk, na nędzę i poniewierkę.

W warunkach panowania imperializmu, wyzysk mas pracujących jest nieograniczony. Monopole dążą do skrajnej intensyfikacji pracy, zwiększającej wyzysk, a korzystając z istnienia stale rosnącej armii bezrobotnych, obniżają płace zarobkowe, zapewniając sobie maksymalne zyski.

USA — to kraj masowego, chronicznego bezrobocia. Wzrost chronicznego bezrobocia jest spowodowany zmniejszeniem objętości produkcji przemysłowej, stałym dążeniem do wzmagania intensyfikacji pracy oraz nadciągającym kryzysem gospodarczym USA. Powoduje to jednocześnie stale obniżanie się poziomu życiowego ludzi pracy.

USA jest krajem, w którym produkcja przemysłowa w ciągu całego powojennego okresu pozostaje niższa niż w latach drugiej wojny światowej. Przyjmując wskaźnik fizycznej objętości produkcji przemysłu przetwórczego w roku 1943 za 100, otrzymujemy w r. 1947 — tylko 75,2, w r. 1948 — 76,6, w r. 1949 — 71,0, w r. 1950 — 81,0, w r. 1951 — 88,7, a w r. 1952 — 88,0. Od marca do listopada 1953 r. produkcja przemysłowa USA spadła o 6 procent, a w przemyśle ciężkim — o 9 procent.

Monopoliści dążą — a administracja pomaga im w tym — do zachowania swoich dochodów poprzez przerzucanie ciężarów nadciągającego kryzysu i polityki militarystyki na barki mas pracujących. Osiągnięciu tego celu służą: intensyfikacja pracy, podwyższanie podatków, rosnąca, nieopohamowana drożyzna na artykuły masowego

spożycia i czynsze lokalowe, a także ciągle obcinanie funduszy na cele socjalne.

Fakty mówią za siebie. Zyski amerykańskich korporacji stale rosną. W przeliczeniu na przeciętną w skali rocznej w III kwartale 1952 r. wyniosły one 18,6 miliarda dolarów, podczas gdy w III kwartale 1953 r. wyniosły już 20,9 miliarda dolarów. Wzrost zysków kapitalistów idzie w parze z pauperyzacją ludności pracującej, ze stale wzmagającym się wyzyskiem. Zyski stają się coraz większe, w miarę jak wzmacnia się intensyfikacja pracy.

Mówią o tym wyraźnie dane Związku Zawodowego Robotników Górnictwa Rud i Hutnictwa, który stwierdza, że w obecnym czasie w przemyśle miedziowym USA stan zatrudnienia jest mniejszy o 12 procent niż w roku 1939, a mimo to w rezultacie wzmoczenia — pod naciskiem — intensyfikacji pracy, wydobywa się prawie dwa razy więcej rudy miedzianej i wytapia o 45 procent więcej miedzi niż w roku 1939. Gazeta „Daily Worker” pisała, że w hutnictwie żelaza, w elektrowniach i innych działach przemysłu w Pitsburgu niehumanitarne tempo pracy przyjmuje coraz szerszy zasięg, że „eksperti do spraw wydajności pracy” rozpatrywali liczne plany, dążące do „doprowadzenia eksploatacji robotników do maksymalnych granic”.

Demaskując plany monopolu dążących do wzmoczenia intensyfikacji pracy, przywódca jednej z nielicznych organizacji związkowych hutników w stanie Ohio — Johns — oświadczył niedawno: „Moim zdaniem, bezrobocie zwiększa się dlatego, że przemysłowcy uważają, iż nastąpił czas, by nie dopuścić do obniżenia wydajności pracy kosztem robotników. Hutnicze kompanie będą robić wszystko, co tylko możliwe, ażeby zmniejszyć liczbę robotników. W miejsce jednej pracy, jaką robotnik dotąd wykonywał, będą oni zmuszać go do wykonywania kilku naraz... i będą straszyć pozostałych robotników, zmuszając ich do wywiązywania się ze swych obowiązków przy większym obciążeniu”.

Pitsburska gazeta „Press” wprost oświadczyła, że wzrost bezrobocia „wpłynie na tych, którzy pracują i podniesie wydajność pracy każdego robotnika do szczytu z okresu końca drugiej wojny światowej”.

Innym sposobem prowadzącym do wzmoczenia intensyfikacji pracy jest skracanie tygodnia pracy przy zachowaniu wynagrodzenia godzinowego na poziomie niezmienionym. Kapitaliści — monopolisci zmuszają robotników do wydawania w krótszym czasie tyle wysiłku, ile normalnie wydaliłoby go w okresie pełnego tygodnia pracy. Praktyka ta jest coraz szerzej stosowana. Zjednoczony Związek Zawodowy Robotników Przemysłu Samochodowego i Lotniczego niedawno poinformował, że na niepełny tydzień pracy przetrzucono tysiące robotników fabryk samochodów w Detroit i innych miastach, którzy obecnie pracują wszystkiego do trzech dni na tydzień. Już obecnie 8,3 miliona amerykańskich robotników pracuje średnio w tygodniu od 2 do 6 i pół godziny na dzień, a 2,1 miliona pracuje mniej niż 2 godziny na dzień.

Intensyfikacja pracy pociąga za sobą z jednej strony obniżenie zarobków robotniczych, z drugiej zaś, wskutek braku odpowiedniej ochrony pracy i wskutek przestarzałości urządzeń prowadzi do silnego wzrostu ilości nieszczęśliwych wypadków przy pracy. W przemyśle USA w 1949 r. wskutek nieszczęśliwych wypadków przy pra-

cy zostało zabitych 15 tysięcy robotników, a 1 milion 870 tysięcy okaleczonych. W roku 1951 liczba zabitych wyniosła już 16 tysięcy i 2 miliony okaleczonych.

Monopolisci amerykańscy, nie ograniczając się do skrajnej intensyfikacji pracy, wyzyskują pracę kobiet, dzieci i Murzynów, płacąc im niższe stawki za wykonywanie tej samej pracy. Murzyni pracują o jedną godzinę dłużej niż biali robotnicy stanów północnych, a zarabiają 6,5 dolara tygodniowo mniej. Zarobki kobiet w różnych gałęziach kształtują się na poziomie od 50 do 75 procent zarobków mężczyzn. Dzieci i nieletnia młodzież zatrudniani są w fabrykach konserw, piekarniach, w pakowniach jarzyn, jako robotnicy sezonowi na fermach. Pracują po 60 godzin tygodniowo za bardzo niskie wynagrodzenie.

Niesposób nie wspomnieć tu i o wzroście cen na artykuły spożywcze, o wzroście podatków i czynszów lokaliowych. Oto jak przedstawia się sytuacja na tym odcinku:

Ceny płacone przez robotników USA za produkty spożywcze w lipcu 1952 r. były mniej więcej 2,5 raza wyższe niż w roku 1939. Związek Zawodowy Robotników Przemysłu Elektrotechnicznego i Radiowego stwierdził, że te oficjalne dane w niczym nie odpowiadają prawdzie, gdyż według jego zestawień, ceny na produkty spożywcze tego okresu były 3,5 raza wyższe, nie biorąc pod uwagę pogorszenia się jakości towarów. To samo dotyczy i czynszów komornianych, które według oficjalnych danych wzrosły od 1940 r. do kwietnia 1950 r. średnio o 67 procent, a według danych Związku Zawodowego Robotników Przemysłu Elektrotechnicznego i Radiowego — o 81 procent.

Podatek dochodowy potrącany z płac robotników przemysłu przetwórczego USA w styczniu 1951 r. był 27 razy większy niż w roku 1939, a na początku 1953 r. pochłaniał on już 32 procent całej płacy amerykańskiego robotnika. Ponadto 80 do 85 procent wszystkich wydatków na higienę publiczną w USA musi pokrywać sama ludność. Koszty leczenia w USA są tak wysokie, że leczenie w wypadku chorób poważnych i przewlekłych jest dla 80 procent ludności niedostępnym luksusem, a 50 procent rodzin amerykańskich nie jest w stanie zapłacić za leczenie nawet w wypadku chorób lekkich.

W tych warunkach rosną zyski monopolistów, ale i rośnie wskaźnik kosztów utrzymania rodziny robotniczej, rośnie wydajność pracy, lecz maleje realna płaca robotników. Wskazują na to wyraźnie poniższe dane.

USA jest krajem nie tylko masowego, chronicznego bezrobocia, lecz także powiększającej się ilości rodzin, których zarobki utrzymują się na poziomie niższym od niezbędnego minimum. Z oficjalnych danych Departamentu Pracy USA wynika, że procent rodzin, których zarobki są niższe od minimum utrzymania, przez trzy lata i trzy miesiące (od czerwca 1947 r. do października 1950 r.) powiększył się z 58 proc. do 62 proc., a za jeden tylko rok od października 1950 r. do października 1951 r. — z 62 proc. do 75 proc.

O ciągłym obniżaniu się stopy życiowej ludzi pracy w USA świadczy także spadek konsumpcji na głowę ludności. W latach 1946—1951 r. konsumpcja mięsa spadła o 10 proc., produktów mlecznych — o 6,6 proc., świeżych warzyw — o 7,4 proc., maki pszennej o 14,7 proc., owoców — o 13,9 proc., konsumpcja masła od 1941 r. do 1951 r. zmniejszyła się prawie o 50 procent.

Najlepiej jednak położenie robotnika amerykańskiego określają sami Amerykanie. Oto list amerykańskiego bezrobotnego, napisany do delegacji radzieckiej na Kongres Pokoju: „Polityczni działacze USA twierdzą, że w Ameryce jest wysoka stopa życiowa. Oni kłamią. Wysoka stopa życiowa istnieje bynajmniej nie dla wszystkich. Jak żyją miliony bezrobotnych? Jak żyją starcy? Jak ja sam żyję? Jestem bezrobotnym robotnikiem przemysłowym w pełni zdolności do pracy. W czasie wojny i do czerwca 1948 r. pracowałem jako monter odbiorników radiowych i wzmacniaczy. W czerwcu r. ub. (1952) fabrykę zamknęli. Zaczęłam szukać pracy w innych fabrykach, ale nie z tego nie wyszło. Wtedy jeździłem do innych miast, starając się znaleźć jakąkolwiek pracę, ale wszędzie było jednakowo: albo robotników nie potrzebo-

wano, albo też ja okazywałem się za stary (mam przeszło 50 lat). Poza radiem i elektrotechniką, pracowałem także w przemyśle tekstylnym i obuwniczym i wykonywałem różne inne zajęcia. Otrzymywałem zasiłek z tytułu bezrobocia — obecnie już go nie dostaję. Wszystkie oszczędności straciłem na jeżdżenie po różnych miastach i szukanie pracy. Przede mną nędza i głód. Oto, jak „wysoka“ jest stopa życiowa w Stanach Zjednoczonych...”

A oto inny, młody robotnik amerykański pisze:

„Mam 27 lat, ale wyglądam o 16—17 lat starsze, bo odczuwam na własnej skórze wszystkie wady nikczemnego — podkreślam — nikczemnego systemu kapitalistycznego. Wiercie mi, że robotnicy w Ameryce nie są tak zadowoleni, jak to stara się wmówić cudzoziemcom Departament Stanu. Ściągając z nas niepomierne podatki, zmuszają nas do życia w nieustannej obawie przed jutrem. Jestem bezrobotnym. Bezrobocie jest nieznosne dla mnie i dla nas wszystkich. Bezrobocie umożliwia posługiwanie się nami jako batem na robotników, mających pracę”.

Taka jest sytuacja amerykańskich mas pracujących.

Zachodzi pytanie, jakie stanowisko do tych zagadnień zajmują amerykańskie związki zawodowe? Odpowiedź na to pytanie nie jest łatwa i należy zaznaczyć, że stosunek ten jest różny. Postępowe związki zawodowe występujące przeciwko polityce wojny i nędzy są przesładowane, ich działacze są sadzani na wysokie kary pieniężne i długie lata więzienia. Broniący wyłącznie swoich praw związkowych i interesów górników Związek Zawodowy Górników USA szczególnie mocno odczuł na własnej skórze stosowane przez administrację metody — zmuszony był on do zapłacenia kar pieniężnych wnoszących ogółem ponad sześć milionów dolarów. Główny atak skierowany został przeciwko Związkowi Zawodowemu Elektryków, któremu w konsekwencji planowo prowadzonej akcji odbiera się prawa reprezentowania robotników. Trudno było administracji miliarderów pogodzić się z tolerowaniem działalności tego związku, który nawoływał aby podjąć wspólną walkę przeciwko ustawie Tafta-Hartleya.

Masy pracujące USA występują coraz bardziej zwarcie w masowych akcjach strajkowych. Nawet pravicowa prasa związkowa zmuszona była niejednokrotnie przyznać, że nastąpił przewrót w sposobie myślenia szeregowych członków związkowych. Na wszystkich zjazdach związkowych można było słyszeć liczne głosy krytyczne, skierowane przeciwko rządowi Eisenhowera oraz żądające odwołania ustaw antyzwiązkowych i pokojowego uregulowania spornych problemów międzynarodowych. Z inicjatywy Związku Zawodowego Elektryków, prowadzącego aktywną działalność polityczną w obronie pokoju i zagrożonych praw obywatelskich, zaczęły tworzyć się liczne komitety „jedności akcji”, obejmujące różne organizacje związkowe.

Na Zjeździe Związku Zawodowego Robotników Automobilowych (UAW — CIO) doszło do otwartych wystąpień przeciwko rządowi Eisenhowera. Zjazd przyjął rezolucję, dotyczącą polityki zagranicznej rządu, której główna część brzmiała: „W chwili obecnej nie ma takiej spornej lub nierozwiązanej kwestii, której nie można byłoby rozstrzygnąć w drodze pokojowej na podstawie wzajemnego porozumienia krajów zainteresowanych”. W dalszej części rezolucja potępiała dążenia do zerwania przez rząd USA układów, zawartych w Jaltie i Poczdamie.

W roku 1953 pod wpływem wydarzeń na terenie międzynarodowym, ukształtowały się nastroje pokojowe w społeczeństwie amerykańskim, a także wzrosła aktywność dołów związkowych i opozycja wśród mas pracujących przeciwko polityce zagranicznej i wewnętrznej rządu.

Postępowe związki zawodowe, prowadząc konsekwentną walkę o utrzymanie poziomu życiowego mas pracujących oraz walcząc o pokojowe rozwiązanie spornych problemów międzynarodowych, wpływają w znacznym stopniu na rozwój nastrojów opozycyjnych wśród szeregowych członków związków zawodowych nawet tych, którzy formalnie należą do związków zawodowych opartych przez sługusów imperializmu amerykańskiego.

Narastanie nastrojów opozycyjnych widoczne jest w stale wzrastającej ilości strajków i strajkujących. I tak w latach 1935 do 1940 r. było 16 819 strajków, w których wzięło udział około 6,2 miliona robotników, zaś w latach 1946 do 1951 było 25 283 strajków z ilością 16,4 milionów strajkujących. O ile w roku 1951 w 4,737 strajkach brało udział 2,5 miliona robotników, to w roku 1952 w 5 717 strajkach uczestniczyło 3,5 miliona robotników. Liczby strajków i strajkujących w roku 1953 osiągnęły jeszcze wyższy poziom, a ich cechą charakterystyczną była masowość i bojowość. Jedynie w maju 1953 r. było w USA 750 strajków i uczestniczyło w nich 370 tysięcy robotników. Liczba opuszczonych pracodni za okres od stycznia do maja 1953 r. wynosiła prawie 18 milionów, a więc dwa razy więcej niż w analogicznym okresie 1952 r.

Nawet reakcyjni przywódcy amerykańskich związków zawodowych AFL i CIO, duszą i ciałem zaprzędani monopolom, nie są w stanie powstrzymać stałego wzrostu walki klasy robotniczej w obronie swoich interesów życiowych.

Zdecydowanie wrogi stosunek kół rządzących USA do klasy robotniczej spotkał się z licznymi i stale rosnącymi aktami oporu i krytycznymi komentarzami prasy związkowej wszystkich kierunków. Ostre oburzenie szeregowych członków związkowych wywołało oświadczenie Sekretarza Obrony, Charles E. Wilsona, że „co jest dobre dla „General Motors“ jest również dobre dla kraju, a co jest dobre dla kraju, jest również dobre dla „General Motors“.

Związek Zawodowy Włóknarzy, na którego czele stoi przewodniczący Emil Rieve, przeciwstawił się wielkiemu potentatowi przemysłu włókienniczego i kilkunastu wielkich korporacji przemysłowo-finance, B. Stevens'owi, prowadzącemu planowe likwidowanie zakładów włókienniczych w stanach Nowej Anglii. Wobec faktów brutalnego deptania przez wielkie koncerny i monopole praw związkowych, wyraźnego dążenia kół rządzących do utrzymania w mocy ustawy „Tafta-Hartleya“ rośnie powszechne oburzenie ludzi pracy. Nawet przywódca Amerykańskiej Federacji Pracy (AFL) zaproszony przez prezydenta Eisenhowera do udziału w rządzie na stanowisku ministra pracy — Durkin musiał zaatakować Eisenhowera, podając się do dymisji. Również Zjazd Konfederacji Organizacji Przemysłowych (CIO) w połowie listopada 1953 r. pod naciskiem mas związkowych, przyjął rezolucję następującej treści:

Przegląd międzynarodowy

W związku z podpisaniem układu rozejmowego w Indochinach — Światowa Federacja Związków Zawodowych opublikowała oświadczenie, w którym m.in. stwierdza:

„Wyrażając uczucia wszystkich ludzi pracujących, ŚFZZ w imieniu 80 milionów swoich członków gorąco wita podpisany w Genewie układ rozejmowy. ŚFZZ wraz z masami pracującymi całego świata uważa, że zawarcie rozejmu w Genewie, mimo przeszłości ze strony rządu i delegacji USA, jest wspaniałym zwycięstwem idei rokowań i jednocześnie stanowi poważny krok na drodze do osłabienia napięcia międzynarodowego i zapewnienia pokoju. ŚFZZ pozdrawia walczące narody Wietnamu, Khmeru i Patet Lao. Dzięki ich bohaterstwu osiągnięto wielki sukces w dziele obrony pokoju i niezawisłości ich krajów. ŚFZZ wyraża swoją wdzięczność Francuskiej Powszechnej Konfederacji Pracy, klasie robotniczej i masom pracującym całego świata, które w poważnym stopniu przyczyniły się do przerwania działań wojennych w Indochinach“.

● Przerwanie działań wojennych w Indochinach doprowadziło do wściekłości bankiersko-wojskowej koła rządzące USA. Za wszelką cenę usiłują one powstrzymać zwycięski pochód idei rokowań. Taki cel mają różne amerykańskie prowokacje, jak np. zestrzelenie dwóch chińskich samolotów i ostrzelanie dwóch polskich statków handlowych.

Monopolistom amerykańskim potrzebna jest wojna. Warto tu przy-

toczyć charakterystyczną wypowiedź Lewisa Schellbacha — wicedyrektora towarzystwa „Standart and poor Co.“, zajmującego się badaniem koniunktury gospodarczej w Stanach Zjednoczonych. Otóż Schellbach jeszcze przed podpisaniem układu o zawieszeniu broni w Indochinach — oświadczył, że stan interesów w drugiej połowie br. będzie zależał przede wszystkim od wyników konferencji genewskiej. „Jeśli w Genewie

„CIO stwierdza, że prezydent Eisenhower i jego rząd nie dotrzymują swej uroczystej obietnicy, danej narodowi amerykańskiemu w sprawie ustawy Tafta-Hartleya i uczynienia z niej rozumnej i sprawiedliwej ustawy“.

Administracja Eisenhowera zawiadła także przewodniczącego Amerykańskiej Federacji Pracy (AFL), który w swym zeszłorocznym orędziu noworocznym stwierdził:

„W przyszłym roku Amerykańska Federacja Pracy (AFL) ma nadzieję i oczekuje współpracy z nową administracją, celem poparcia jej konstruktywnej narodowej i międzynarodowej polityki. Mamy zaufanie do szczerych obietnic prezydenta Eisenhowera, że będzie uczciwy i sprawiedliwy w stosunku do robotników“.

W rok później Eisenhower postanowił spełnić swą obietnicę: w orędziu do Kongresu w sprawie stosunków między robotnikami a pracodawcami, zalecił przyjęcie szeregu poprawek do tej zniechęcającej, kagańcowej ustawy. Poprawki te, rzecz jasna, mają na celu zabezpieczenie pracodawcom, wobec nadciągającego kryzysu, niezmińszych zysków, a robotnikom uniemożliwić wszelką walkę o poprawę bytu. Po prostu chodzi o to, aby zamrozić płace, a niczym nie krępować monopolu w podnoszeniu cen na swe towary. W tych warunkach zyski monopolu mają zabezpieczone możliwości jeszcze szybszego wzrostu niż dotychczas, oczywiście, kosztem klasy robotniczej.

Przewodniczący AFL — George Meany także szybko zapomniał o obietnicach. Jako „bystry“ i „giętki“ polityk, pysniący się swego czasu z wielkiego życiowego sukcesu, jakim było zdradzieckie rozbicie za amerykańskie dolary Francuskiej Konfederacji Pracy, obecnie prędzej, niż ktokolwiek inny, pośpieszył z oświadczeniem, że w wypadku nadejścia kryzysu ekonomicznego, AFL zgodzi się na obniżenie płacy robotniczej. Ciekawe, czy podobnie myśli również 100 organizacji związkowych, liczących około 8 milionów członków, a wchodzących w skład AFL?

Przywódcy związkowi AFL i CIO robią wszystko, by uniemożliwić walkę klasy robotniczej o swe prawa i warunki życiowe, przeciwko samym sobie. Przeciwno tej zdecydowanej antyrobotniczej polityce, prowadzonej przez przywódców CIO i AFL i okradaniu robotników przez przywódców związkowych, powstają masy związkowe.

dojdzie do rozwiązania problemu indochińskiego — powiedział Schellbach — to perspektywy gospodarcze w drugim półroczu będą niezbyt zachęcające... Każde wydarzenie, które by wskazywało na możliwość pokojowego uregulowania sytuacji na Dalekim Wschodzie, zmniejszy widoki na ożywienie businessu“.

Jest to zupełnie zrozumiałe, jeśli „business“ polega na produkowaniu śmiercionośnego sprzętu, który zużywa się na wojnie i wymaga ciągłej wymiany i uzupełnienia. Chociaż trzeba stwierdzić, że dla wyprodukowanej przez siebie broni fabrykanci amerykańscy znajdują jeszcze inne przeznaczenie. Otóż podczas strajku w przedsiębiorstwie urządzeń instalacyjnych „Kohler Plumbing Fixture Co.“ w mieście Sheboygan w stanie Wisconsin (USA) — prezes spółki akcyjnej, do której przedsiębiorstwo to należy, oświadczył:

„Sądzę, że w fabryce znajdują się gazy łązające, które mogą być użyte za moją zgodą. Mamy także karabiny — przeważnie nowe“.

Donosząc o tym, organ amerykańskiego związku zawodowego konduk-

torów kolejowych — „Trainman News“ podkreślił, że robotnicy, którym pan prezes zagroził użyciem broni, domagali się niewielkiej podwyżki zarobków, które zupełnie już nie wystarczają na pokrycie kosztów utrzymania.

● Obawy amerykańskich monopolistów mają o tyle uzasadnienie, że w pierwszej połowie br. podstawowe wskaźniki ekonomiki amerykańskiej były istotnie znacznie niższe, aniżeli w pierwszej połowie 1953 roku. Bynajmniej to jednak nie oznacza, żeby koncerny ponosiły straty. Oto np. dyrekcja firmy „General Motors“, należącej do grupy Du Ponta - Morgana oświadczyła, że w pierwszej połowie 1954 r. osiągnęła ona największe zyski w ciągu całej swojej historii. Po potrąceniu podatków zyski tego towarzystwa w pierwszej połowie br. wyniosły 425,2 miliona dolarów. W pierwszej połowie ub. r. wyniosły one „tylko“ 312,8 miliona dolarów, wzrosły zatem o 36 procent.

A równocześnie z każdym miesiącem w USA zaznacza się dalszy wzrost bezrobocia. Oficjalna statystyka podaje, że w kwietniu br. w USA było 3465 tysięcy całkowicie bezrobotnych. W istocie rzeczy bezrobocie w Stanach Zjednoczonych jest dużo większe. Nawet przewodniczący Kongresu Przemysłowych Związków Zawodowych (CIO) — Walter Reuther, zmuszony był przyznać, że rzeczywiste bezrobocie obejmuje 5437 tysięcy osób całkowicie pozostających bez pracy. Amerykańska prasa związkowa podaje, że ponad 11 milionów robotników pracuje zaledwie 1 — 2 dni w tygodniu. W związku z tym należy zanotować niebawem cyniczne zdanie organu amerykańskich monopolistów — „Wall Street Journal“, który otwarcie napisał: „Zadziwiające jest, jak redukcje wpływa na podniesienie wydajności. W jednym z naszych zakładów robotnicy ze strachu przed redukcją zwiększyli wydajność pracy o 10 procent“.

Na tym tle ostro rysuje się rola wielkich amerykańskich central związkowych: AFL i CIO, których kierownictwa reka w reke współpracują z monopolistami. Te ich role najlepiej scharakteryzował przewodniczący AFL — Meany, który w piśmie „Magazine of Wall Street“ stwierdził co następuje:

„Amerykańscy przedsiębiorcy powinni błogosławić swoją szczęśliwą gwiazdę za to, że amerykański ruch związkowy popiera system kapitalistyczny“.

Właśnie dzięki temu poparciu kierownictwa dwóch największych amerykańskich central związkowych — kapitaliści amerykańscy mogą bezkarnie wyzyskiwać masy robotnicze, organizować historyczne nagonki na ludzi o postępowych poglądach, szerzyć hasła nienawiści rasowej i gotować się do „krucjaty“ przeciwko

tym narodom, które rządzą sobie życie inaczej.

● Na ostatniej, genewskiej sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy doszło do charakterystycznego incydentu, który w sposób znamieny oświeciła przesunięcia w opinii światowej. Otóż — jak wiadomo — po raz pierwszy po wojnie w obradach MOP wziął udział Związek Radziecki. Zaniepokojone tym koła imperialistyczne postanowiły działać. W sposób niebawem gwałtowny delegacja pracodawców (tj. monopolistów) amerykańskich zakwestionowała uprawnienia przedstawicieli pracodawców ze Związku Radzieckiego i krajów demokracji ludowej. Wystąpienie to wsparli delegaci żółtej „Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych“, którzy ze swej strony zakwestionowali uprawnienia przedstawicieli robotników radzieckich i czeskich.

Tu jednak nastąpiła niespodzianka. W komisji mandatowej te prowokacyjne wnioski uzyskały poparcie jedynie jednego jej członka, a mianowicie przedstawiciela grupy pracodawców (Urugwaju). Natomiast przedstawiciel grupy rządowej — Oksnes (Norwegia) oraz przedstawiciel grupy robotniczej — Soelven (Szwecja) wypowiedzieli się przeciwko wnioskowi. Trzeba przy tym zaznaczyć, że macierzysta organizacja związkowa delegata szwedzkiego należy do żółtej Konfederacji!

Podczas głosowania na zebraniu plenarnym 20 delegatów robotniczych, przedstawicieli związków zawodowych przynależnych do żółtej Konfederacji, głosowało publicznie przeciwko jej wnioskowi! Cóż to za kompromitacja dla kierownictwa rczlamowej centrali związkowej!

Te niedwuznacznie antymonopolistyczne nastroje nie pozostały bez wpływu na ogólny przebieg obrad. M. in. np. dyrektor generalny Międzynarodowego Biura Pracy — D. A. Morse poczuł się zmuszony do wykrztuszenia takich słów: „Rzeczywista poprawa warunków życiowych, zwłaszcza na olbrzymich zacofanych gospodarczo terenach kuli ziemskiej — jest podstawowym czynnikiem umocnienia sprawy pokoju, podobnie jak ustanowienie pokoju konieczne jest dla kontynuowania pracy nad polepszeniem warunków socjalnych na całym świecie“.

Trzydziesta siódma Międzynarodowa Konfederacja Pracy nie śmiała przeciwstawić się zdaniu, które w swoim przemówieniu wypowiedział przewodniczący ŚFZZ — Giuseppe Di Vittorio: „Tym, którzy głoszą rozłam, nienawiść i wojnę — przeciwstawiamy jedność, solidarność i pokój“.

● Kapitaliści amerykańscy domagają się od swych włoskich sojuszników, aby zastosowali bardziej zdecydowane środki przeciwko CGIL. Ambasada amerykańska w Rzymie sporządza nawet „czarne

listy“ przedsiębiorstw włoskich, w których większość robotników należy do Powszechnej Konfederacji Pracy. Przedsiębiorstwom tym rząd amerykański nie będzie udzielał zamówień wojennych.

Specjalny nacisk wywierają amerykańskie i włoskie koła kapitalistyczne na uległe sobie chrześcijańskie związki zawodowe. Mówił o tym Di Vittorio na posiedzeniu Komitetu CGIL. Di Vittorio stwierdził, że po przeprowadzeniu w końcu 1953 r. dwóch wielkich ogólnokrajowych strajków z udziałem robotników przemysłowych, należących do różnych związków zawodowych, kierownictwo katolickiej centrali związkowej usiłowało rozpocząć separatystyczne rokowania z konfederacją przemysłowców, która jednak ponownie oświadczyła, że nie zamierza w ogóle mówić o podniesieniu płac, lecz gotowa jest jedynie przedyskutować niektóre zagadnienia.

Równocześnie Włoska Powszechna Konfederacja Pracy i socjaldemokratyczny Włoski Związek Pracy postanowiły zdecydowanie kontynuować walkę i opracowały wspólny plan strajków, który będą realizowały dopiero, dopóki konfederacja przemysłowców nie zgodzi się na podniesienie płac.

Odstępstwo CISL w niczym nie osłabiło jednoci działania włoskiej klasy robotniczej, spowodowało natomiast masowy odpływ robotników z szeregów CISL do CGIL.

Przemawiając w Izbie Deputowanych w czasie dyskusji nad budżetem ministerstwa pracy, sekretarz generalny Włoskiej Powszechnej Konfederacji Pracy — Di Vittorio, podkreślił trudne położenie bezrobotnych, których liczba we Włoszech bez przerwy wzrasta. A tymczasem nowy budżet ministerstwa pracy przewiduje zmniejszenie wydatków na pomoc dla bezrobotnych o 50%. Udział mas pracujących w dochodzie narodowym zmniejszył się do 24% w r. 1953, podczas gdy w 1948 r. wynosił 31,6%. W tym samym czasie monopole znacznie zwiększyły swoje zyski. Płace we Włoszech są chyba najniższe z wszystkich krajów Europy zachodniej. „Dane te — powiedział Di Vittorio — świadczą, że walka włoskich mas pracujących o poprawę warunków bytu jest walką słuszną. Będzie ona trwać nadal mimo zastraszania ze strony przemysłowców oraz sprzedajności chrześcijańsko - demokratycznych i socjaldemokratycznych przywódców związkowych“.

St. Wr.

Kronika związkowa

JAN WORONOWICZ
Inspektor Wydz. Ekonom. CRZZ

Pomoc ekip społecznych dla państwowych gospodarstw rolnych

SPRAWNE i terminowe przeprowadzenie zbiorów decyduje często o owocach wielomiesięcznej pracy rolnika. W gospodarce bowiem rolnej trzeba poważnie brać pod uwagę istnienie takiego czynnika, jak warunki atmosferyczne, które są mniej lub więcej sprzyjające dla rolnika. Państwowe gospodarstwa rolne zwłaszcza w okresie zbiorów, odczuwają poważny brak rąk do pracy, które by zabezpieczyły szybki sprzęt zbóż z pola. Dlatego też uchwała Prezydium Rządu z dnia 28 kwietnia 1954 r. zobowiązuje kierowników urzędów, instancji i uspołecznionych przedsiębiorstw do zwalniania na okres 14 dni pracowników biorących udział w akcji pomocy żniwnej dla PGR.

Na rzucony przez związki zawodowe apel tysiące pracowników z różnych zakładów pracy zadeklarowało swoją pomoc w żniwach dla państwowych gospodarstw rolnych. Podobnie jak i w latach ubiegłych, całością akcji werbunkowej kierował Wydział Ekonomiczny CRZZ, a w poszczególnych województwach — WRZZ.

W myśl uchwały Prezydium Rządu wyjeżdżający na żniwa otrzymują za czas pracy w PGR normalne wynagrodzenie w swoich zakładach pracy, plus zarobek dodatkowy za wykonanie obowiązujących norm w rolnictwie. Ponadto PGR — zabezpieczają dla wszystkich bezpłatne pomieszczenia oraz odpłatnie wyżywienie w granicach 9 zł dziennie.

O wielkim zrozumieniu konieczności pomocy dla PGR świadczy fakt, że w wielu województwach liczba zgłaszających się na wyjazd była znacznie wyższa od zaplanowanej. Zapewnie odgrywał w tym również znaczną rolę i czynnik ekonomiczny (jak możliwość zarobku), ale świadczy to przede wszystkim, że w roku bieżącym rady zakładowe przeprowadziły lepszą pracę polityczną wśród załóg, lepiej wyjaśniły potrzebę pomocy dla PGR i zapoznały z warunkami pracy i płacy.

Również w tym roku WRZZ-ty i organizacje Związku Zaw. Prac. Rol. i Leś. wykazały więcej troski o zabezpieczenie kwatery dla przyjeżdżających na żniwa, o wyżywienie transportów kolejowych, dowóz pracowników na stacje i do poszczególnych PGR. Do przodujących pod tym względem należą WRZZ-ty Poznań, Szczecin i Wrocław. Np. WRZZ Szczecin przeprowadziła kontrolę przygotowania pomieszczeń i zaopatrzenia stołówek w 42 zespołach PGR. Dla zespołów, które nie były jeszcze całkowicie przygotowane na przyjęcie pomocy społecznej, wyznaczono dzień gotowości i aktyw związkowy dokonał ponownej w nich kontroli. Toteż w roku bieżącym, w zakresie zakwaterowania i wyżywienia pracowników w porównaniu do lat ubiegłych jest znaczna poprawa.

Według danych poszczególnych WRZZ — w I i II turnusie wyjechało do PGR 17 772 osób na zaplanowane 11 902. Znaczne przekroczenie planu werbunku zwłaszcza w II turnusie nastąpiło na skutek zwiększonego zapotrzebowania ze strony poszczególnych zespołów PGR, podyktowanego koniecznością przyspieszenia sprzętu w wyniku niesprzyjających warunków atmosferycznych. Znaczna część zbóż, wskutek panujących ulewnych deszczów została złożona, powstały więc dodatkowe trudności, jak konieczność użycia kos, zamiast snopowiązałek i kombajnów itp.

Trzeba jednak dodać, że nie wszystkie WRZZ wykonały plan werbunku w I i II turnusie. Np. WRZZ — Szczecin, na zaplanowane w I i II turnusie 1 100 osób zwerbowała 899, a WRZZ Białystok na plan 782 tylko 688. Mimo stosunkowo niewielkich różnic w planie wspomnianych WRZZ-ów jest to jednak duże niedociągnięcie skoro weźmiemy pod uwagę, że szereg WRZZ potrafiło nie tylko zwerbować zaplanowaną ilość ale i znacznie przekroczyć. Np. Gdańsk zamiast planowanych 220 osób — 2 072, Łódź na zapl. 590 osób wysłała 972 itp.

Jest to wskazówką dla WRZZ-tów, że powinny one wyzuwać potrzeby, jakie w toku akcji mogą zaistnieć w poszczególnych zjednoczeniach PGR i w razie zaistniałych konieczności przyspieszyć werbunek i wysyłkę ekip — oczywiście w ramach przyznaných limitów.

Z meldunków poszczególnych WRZZ-ów jak i aktywu CRZZ, który przeprowadzał kontrolę pracy ekip w gospodarstwach, wynika, że w przeważającej większości pracują one dobrze. W szeregu przypadków, członkowie ekip nie tylko wykonują normy, ale i znacznie je przekraczają. Przykładów takich można by przytoczyć wiele. Np. ekipa z DOKP Warszawa — pracująca w PGR Dłużniewo woj. olsztyńskie — wyrabiała przeciętnie 150% normy, w rezultacie czego średni zarobek dzienny poszczególnych członków wyniósł po potrąceniu kosztów posiłku 30 zł dziennie. Pracujące w I turnusie ekipy w woj. rzeszowskim zarobiły za okres 14 dni od 300 — 500 zł na każdego członka. W gospodarstwie Kłodawa pracujący kolejarze zarabiali średnio 40 zł dziennie, wykonując do 200% normy. W gospodarstwie Stanowice 44-osobowa ekipa zarabiała dziennie około 35 zł na każdego członka. Np. grupa pracowników Olsztyńskich Zakładów Gastronomicznych, pracująca w gospodarstwie Korkłowski osiągnęła przeciętnie 160% normy, tow. Stankiewicz Jan przy koszeniu osiągnął 235% normy, Sowa Bronisław 175%, tow. Bałonda Józef 240% normy, Achman Zofia 164% itd.

Mówiąc jednak o pozytywnych osiągnięciach ekip pomocy społecznej, nie można pominąć faktu, że były też przypadki i niewłaściwego stosunku do pracy, braku dyscypliny. I tak w PGR Wysoka na 11 osób pracujących w ekipie 7 nie potrafiło zarobić nawet na zwrot kosztów utrzymania, tj. 9 zł dziennie. Dwie kobiety z tej ekipy samowolnie opuściły gospodarstwo i powróciły do domu. Przyczyn takiego stanu rzeczy trudno doszukiwać się w niewłaściwej organizacji pracy, ponieważ uczeni pracujący dwaj pozostali członkowie tej ekipy zarabiali dziennie po 25 zł już po potrąceniu kosztów wyżywienia.

Trzeba stwierdzić, że stosunek do pracy większości członków ekip społecznych jest pozytywny. Wychodzą oni do pracy razem z pracownikami PGR i pracują pełne 10 godzin dziennie i często postawą swoją zachęcają do pracy pracowników PGR. Np. w PGR Bogdanów, członkowie ekipy, wykorzystując pogodę, przystąpili do pracy w niedzielę, pociągając swoim przykładem pracowników PGR. Współżycie w tym gospodarstwie między członkami ekipy a pracownikami PGR było bardzo dobre.

Natomiast w PGR Ujów ekipa społeczna wykonywała wprawdzie normy, ale trzymała się z daleka od pracowników PGR a zwłaszcza młodzież cechowała nieuzasadniona forma wywyższania się w stosunku do młodzieży miej-

scowej. Członkowie tej ekipy wychodzili do pracy z opóźnieniem, kiedy pracownicy PGR już byli w polu, jak również samowolnie schodzili z pola, dając tym zły przykład łamania dyscypliny pracy.

Ogólnie oceniając polityczne i kulturalne oddziaływanie ekip na pracowników PGR, trzeba stwierdzić, że jest ono jeszcze niezadowalające.

O ile są bardzo poważne osiągnięcia w zakresie wykonawstwa norm, stosunku do pracy itp., o tyle oddziaływanie w kierunku rozwoju współzawodnictwa, ożywienia życia świetlicowego, czytelnictwa itd. jest nieznaczne. Ogólnie przyjętą formą rozrywki kulturalnej są zabawy, które są organizowane niemal w każdym gospodarstwie w soboty i niedziele. Jest to stanowczo za mało w stosunku do zadań, jakie zostały ekipom postawione przed wyjazdem do PGR.

Toteż na szczególne wyróżnienie zasługuje ekipa zorganizowana przez Związek Transportowców w Poznaniu, która pracowała w zespole Bożno — woj. zielonogórskie.

Ekipa ta brała udział we współzawodnictwie o przedterminowe zakończenie żniw, wydawała błyskawice, w których pokazywała wyróżniających się w pracy, a piętnowała nierobów i bumelantów. Korzystając ze sprzyjającej pogody wychodziła do pracy w niedziele i święta. Na naradzie załogi wystąpiła z wnioskami dotyczącymi usprawnienia organizacji pracy, wskazując na liczne błędy i niedomagania w tym zakresie.

Co do zapewnienia warunków bytowych członkom ekip społecznych, to trzeba stwierdzić, że nastąpiła w tym roku dalsza poprawa w stosunku do roku ubiegłego. Rzadkie są przypadki narzekania na warunki mieszkaniowe i wyżywienie. O ile takie zdarzały się, to wynikały raczej one na skutek braków w organizacji rozmieszczenia ekip na poszczególne zespoły i gospodarstwa.

Taki przypadek miał miejsce z pracownikami Ministerstwa Finansów, którzy w liczbie 32 osób wyjechali na teren woj. olsztyńskiego. Grupa ta czekała na stacji w Kętrzynie trzy godziny na przedstawiciela PGR. Następnie została ona przewieziona do gosp. Dubliny, które nie było przygotowane na przyjęcie takiej ilości ludzi.

Powstała więc konieczność przerzucenia ekipy do innego zospołu, który na przyjęcie ekipy był przygotowany.

Podobne przypadki zdarzały się i w innych województwach.

Wynikło to z braku koordynacji pracy między poszczególnymi WRZZ a zjednoczeniami PGR jak również z tego, że niektóre komitety powiatowe PZPR wysyłały pomoc na własną rękę, bez uzgodnienia z właściwymi WRZZ-ami.

Zdarzały się jednak wypadki całkowitego zaniedbania spraw bytowych przez niektóre kierownictwa gospodarstw, jak np. w Zespole PGR Żabie, gosp. Marucie — woj. olsztyńskie — o bardzo niskiej jakości — kosztowało 18 zł, podczas gdy w ogóle nie gotowano obiadów i nie wydawano mięsa. Kwatery były źle przygotowane, pościel brudna. Dopiero na interwencję pracowników WRZZ wydano za kradzieże kucharkę, magazyniera i kierownika gospodarstwa.

Aczkolwiek brak jeszcze materiałów dotyczących oceny całości akcji, ze względu na to, że III turnus nie zakończył jeszcze prac w PGR-ach — to na podstawie dotychczasowych osiągnięć można stwierdzić, że ekipy udzieliły poważnej pomocy PGR w żniwach.

Masowe zgłaszanie się pracowników zakładów pracy, urzędów i instytucji na wyjazd do PGR jest powodem zrozumienia potrzeby udzielenia pomocy PGR-om — troński o zabezpieczenie zbiorów traktowanych jako ogólna własność całego narodu. Świadczą o tym również i takie fakty, że poza pomocą udzielaną w ramach tzw. 14 dniówek, tysiące robotników i pracowników wyjeżdżało na żniwa w niedziele i święta. Np. z Poznania do końca m-ca lipca zgłosiło się na wyjazd w niedziele i święta 15 180 osób, z Olsztyna — 4000 osób. Podobne masowe wyjazdy odbywały się z takich miast jak: Wrocław, Gdańsk, Szczecin.

Pobyt w PGR-ach pracowników z zakładów pracy umożliwił poznanie warunków pracy robotników rolnych, trudności napotykaných w tej pracy, umożliwił wymianę poglądów na wiele zagadnień natury gospodarczej i politycznej, a tym samym pogłębił więź miasta ze wsią. Toteż wysyłając ekipy społeczne na wieś, trzeba pamiętać, że zadaniem ich jest nie tylko pomoc w żniwach czy wykopkach, ale i pomoc w ożywieniu życia kulturalnego i politycznego na wsi — dalsze pogłębienie spójni miasta ze wsią.

J. MARCZAK

Kier. Ośrodka Szkoleniowego

Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego

Współpraca ośrodka szkoleniowego z absolwentami

ZAGADNIENIE dokształcania absolwentów ośrodka i współpracy z nimi w realizacji aktualnych zadań nie jest nowe w naszym szkolnictwie związkowym. Było ono przedmiotem dyskusji niemal na każdej naradzie pracowników szkół i ośrodków. Chodzi tu bowiem o cele szczególnie ważne z punktu widzenia dydaktyczno-wychowawczego, a mianowicie o zapewnienie absolwentom ciągłości i systematyczności w uzupełnianiu wiedzy oraz doskonalenie sposobów nauczania w ośrodku.

Należy podkreślić, że potrzebę ciągłości w uzupełnianiu i zdobywaniu wiadomości odczuwają słuchacze wszystkich kursów w ośrodku szkoleniowym włóknarzy. Pod koniec 2—3 tygodniowych kursów uświadamiają oni sobie wyraźnie wzrost zainteresowań, mają poczucie większej sprawności w zdobywaniu wiedzy, widzą pewien zarys wiedzy i umiejętności związkowych. Przeświadczenie słuchaczy, że wiedzy i umiejętności potrzebnych w działalności praktycznej trzeba się systematyczniej uczyć, skłania ich do wyrażania życzeń, aby ośrodek prowadził pewne formy dokształcania. Dla pewnej liczby absolwentów kursy są bodźcem do podjęcia decyzji dalszego uczenia się w szkołach związkowych lub innych odpowiadających zamiłowaniom i uzdolnieniom. I tak np. z 5 kursów prowadzonych w ośrodku włóknarzy dla aktywistów kulturalno-oświatowych, pod koniec ubiegłego roku, ponad

40 absolwentów zgłosiło prośbę o skierowanie ich do wspomnianych szkół.

Przystępując do realizacji postulatu dokształcania i współpracy z absolwentami trzeba rozważyć szereg spraw. A oto niektóre.

Dla której grupy absolwentów należy zorganizować dokształcanie? Ośrodek prowadzi przecież kursy i seminaria dla różnych grup aktywistów. Wybór, z uwzględnieniem konkretnych możliwości, jest tu konieczny.

W jakim zasięgu prowadzić pracę, np. lokalnym czy krajowym?

Które zagadnienia i umiejętności przerabiać z absolwentami i w jakich formach? Jak wiązać pracę z absolwentami z aktualnymi zadaniami aktywu?

Na osobną uwagę zasługuje znaczenie współpracy z absolwentami dla poznawania życia zakładowych organizacji związkowych, dla konkretyzacji programów i nauczania na kursach bieżących.

Ośrodek Zw. Zaw. Włóknarzy zdecydował się organizować dokształcanie i współpracę z absolwentami kursów dla aktywu kulturalno-oświatowego oraz przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych. Ważne są tego powody. Aktyw kulturalno-oświatowy staje codziennie wobec żywej i bogatej problematyki oddziaływania polityczno-wychowawczego na załogę, upowszechniania oświaty, organizowania rozrywek i wczasów, pokazywania pracy

i osiągnięć zakładu w różnorodnych formach obrazowych. Przewodniczący i sekretarze — to organizatorzy działalności związkowej w zakładach.

Jest zrozumiałe, że treść i zakres działalności kulturalno-oświatowej nie może być w całości przedmiotem dokształcania absolwentów. Zajęcia przeznacza się więc przede wszystkim na wypracowywanie form propagandy pogładowej w świetle aktualnych zadań aktywu w naszym związku. Planowanie miesięczne, organizacja sekretariatu i pracy prezydium, werbunek członków — oto tematyka spotkań z przewodniczącymi i sekretarzami rad zakładowych, absolwentami kursów.

Aby osiągnąć wyraźne wyniki w dokształcaniu stosuje się tu pewne zasady dydaktyczne, jak np. systematyczność, przekazywanie nowych wiadomości w formie wykładów, pokazów itp., pobudzanie inicjatywy i samodzielności absolwentów, stosowanie form ćwiczebnych, wykonanie konkretnej pracy w terenie przygotowanej podczas zajęć oraz nawiązywanie do niej w toku następnych zajęć. Można zauważyć, że tak pojęta koncepcja dokształcania i współpracy z absolwentami uwzględnia szereg środków dydaktycznych nieodzownych w procesie zdobywania wiadomości i umiejętności. Ośrodek włóknarzy rozwinął dotychczas dokształcanie i współpracę z absolwentami kursów dla społecznego aktywu kulturalno-oświatowego (przew. komisji kult.-oświat. i zarządów świetlic) oraz częściowo kierowników świetlic. Praca prowadzona jest w zasięgu Łodzi.

Pierwsza jednodniowa narada z ogółem absolwentów miała na celu wymianę doświadczeń z zakresu działalności komisji kulturalno-oświatowej, z agitacji pogładowej i z propagandy czytelnictwa, zaznajomienie uczestników z aktualnymi zadaniami w czasie poprzedzającym II Zjazd Partii, zbadanie celowości kursów i wybór możliwości współpracy z absolwentami.

Wymiana doświadczeń rozwinęła się po wysłuchaniu sprawozdań absolwentów z trzech zakładów za prac wymienionych w punkcie pierwszym. W dniu narady uczestnicy zwiedzili wystawę szkolenia związkowego w wojewódzkim domu kultury.

Okazało się, że kursy miały dla nich decydujące znaczenie w przygotowaniu do działalności kulturalno-oświatowej. Wszyscy absolwenci zostali powtórnie wybrani do rad zakładowych. Podkreślili, że po kursach wzrosł ich autorytet wśród załóg. Pięciu z obecnych (53) otrzymało awans społeczny.

Uczestnicy dokonali wyboru zespołu doświadczonych absolwentów, którzy przy pomocy ośrodka będą brać udział w opracowywaniu materiałów pomocniczych do

pracy kulturalno-oświatowej dla wszystkich zakładów. Powzięto uchwałę, że zespół będzie udzielał pomocy tym zakładom, w których występują szczególne trudności i braki w dziedzinie kulturalno-oświatowej.

Na zakończenie narady uczestnicy zorganizowali wieczorek świetlicowy. Zadaniem następnej narady z zespołem wybranym przez absolwentów było opracowanie przykładowych form agitacji pogładowej zobowiązań produkcyjnych. Podstawą do dyskusji na ten temat były projekty przygotowane przez ośrodek, eksponaty z zakładów pracy oraz doświadczenia uczestników. Podczas narady ustalono przykładowe formy tablic zobowiązań i ich realizacji (zakładu, oddziału, indywidualne), błyskawicę o wykonaniu zobowiązania, omówiono formę nagród dla tych, którzy pierwsi wykonają zobowiązanie. Fotografii tych eksponatów, jako pomocniczy materiał przekazano do szeregu zakładów pracy.

Zespół przodujących absolwentów, realizując uchwałę pierwszego spotkania dopomógł jednemu z domu młodego robotnika w Łodzi do rozwinięcia propagandy pogładowej. Warto zaznaczyć, że do prac zespołu dołączyło się ponad 20 mieszkańców tego domu.

Ostatnia narada z absolwentami kursów zajęła się opracowaniem form agitacji pogładowej w sprawie werbunku nowych członków do naszego związku. Grupa absolwentów dopomogła do wprowadzenia tych form agitacji w jednym z zakładów wełnianych.

Fotografie form agitacji zostaną omówione i przekazane aktywowi kulturalno-oświatowemu na odprawie zorganizowanej przez zarząd główny.

Tematyka pierwszej narady z przodującymi absolwentami kursów dla przewodniczących i sekretarzy rad zakładowych uwzględniała: miesięczne planowanie pracy, program kursów w świetle konkretnych potrzeb w działalności praktycznej. Absolwenci przystąpili do opracowania schematu właściwej dokumentacji akt w radzie zakładowej.

Wymienione przykłady nie obrazują oczywiście w całości przebiegu współpracy z absolwentami, żywej i konkretnej problematyki poruszanej przez nich, procesy przygotowań każdej narady itp.

Dotychczasowe doświadczenia wskazują wyraźnie, że współpraca ta ma głębokie walory dydaktyczno-wychowawcze i duże znaczenie praktyczne. Absolwenci biorący w niej udział występują tu nie tylko jako odbiorcy pewnych informacji, ale jako współtwórcy coraz lepszego stylu działalności związkowej w naszych zakładach. Pracownicy zaś ośrodka podczas narad i prac terenowych z absolwentami zdobywają wiele cennego materiału do zajęć, programów i metod nauczania.

ZYGMUNT KANDULSKI
Instr. oświat.-szkol.
Zarządu Okręg. ZZK Poznań

Opieka nad przeszkolonym aktywem związkowym

PRZED całym aktywem związkowym stoi zadanie prowadzenia systematycznej pracy uświadamiającej. W pracy swej musimy dążyć do podniesienia wydajności pracy i jakości produkcji, musimy coraz szerzej wprowadzać i upowszechniać nowe metody pracy, musimy baczniejszą uwagę zwrócić na sprawy bytowe pracowników.

Aby aktyw związkowy mógł sprostać tym zadaniom, które przed nimi postawiła partia, winien być należycie przygotowany oraz musi otrzymać należytą pomoc. Pomoc tę aktyw nasz otrzymał w postaci masowego szkolenia związkowego, które zgodnie z wytycznymi Sekretariatu CRZZ — na terenie naszego Zarządu Okręgowego ZZK w Poznaniu rozpoczęło się w pierwszej połowie stycznia, to jest natychmiast po ukończeniu kampanii sprawozdawczo-wyborczej.

W tegorocznej kampanii szkoleniowej — trzeba stwierdzić — wykładowcy stali na wyższym poziomie niż w r. ub. Frekwencja na kursach lepsza — bo od 75—85%, a nawet

i 94%. W Kostrzynie np. zainteresowanie rad zakładowych żywsze, o czym świadczy większa ilość wizytacji niż w roku ubiegłym — czyli, że zrobiliśmy wszystko, by pracę naszą podnieść na wyższy poziom.

Ale czy aktyw ten w 100% wykorzysta w swej pracy wiadomości nabyte na kursach masowego szkolenia? Możemy otwarcie sobie powiedzieć, że nie, o ile aktyw przeszkolony pozostawimy bez opieki.

Mając doświadczenie lat ubiegłych, widzimy, że aktyw ten niejednokrotnie nam się „ulatał”, nie widzieliśmy często jak pod okiem ogniw związkowych rósł nowy człowiek, rósł nowy aktywista, mimo że organizacje związkowe raczej zniechęcały go do pracy, gdyż nie otoczyły go należyłą opieką.

Dlatego też w roku bieżącym należy rozpocząć pracę z przeszkolonym aktywem.

Trzeba by wszystkie rady zakładowe posiadały ewidencję nowopreszkolonych, spis tych wszystkich, którzy wyróżnili się w kampanii szkoleniowej, po to by móc

w przyszłości mieć rezerwę kadrową na różne stanowiska w aparacie związkowym, by móc dobrych towarzyszy kierować do szkół związkowych, wysuwać na odpowiedzialne stanowiska.

Aby aktywi mogli podołać zadaniom, obowiązkiem instancji związkowych jest dalsze doszkalanie jego za pomocą odpraw seminaryjnych.

Odprawy seminaryjne jednodniowe należy organizować systematycznie i planowo dla każdego kierunku osobno i tak np. osobno dla mężów zaufania, dla aktywu kulturalno-oświatowego, społecznej inspekcji pracy i aktywu socj.-ubezp. itd. Odprawy te powinny odbywać się jeden raz na miesiąc i powinny być prowadzone przez wykładców kursów masowego szkolenia, którzy tym samym zobowiązani są doszkalać się na odprawach w kołach wykładców.

Odprawy te — oprócz wykładów teoretycznych — należy uzupełniać zajęciami praktycznymi. Powinny one obejmować aktyw z kilku zakładów pracy tej samej gałęzi produkcji np. w kolejniectwie osobno dla służby ruchu, mechanicznej, drogowej i elektrotechnicznej. Jak dodatkowo wpływają odprawy seminaryjne, niech nam posłuży przykład zorganizowanej takiej odprawy seminaryjnej dla aktywu kulturalno-oświatowego w węźle Zbąszynek. Kiedy cała klasa robotnicza i pracujące chłopstwo po IX Plenum KC PZPR przystępowało do podejmowania zobowiązań na cześć II Zjazdu to wtenczas na terenie węzła kolejowego Zbąszynek zwołano odprawę seminaryjną aktywu kulturalno-oświatowego, na której to odprawie oprócz wycieczek teoretycznych, opracowano cały szereg błyskawic o tematyce IX Plenum i II Zjazdu, tak że robotnicy przychodzący na drugi dzień do pracy widzieli już hasła i błyskawice powyieszane w zakładzie pracy.

Drugim takim ważnym sposobem pracy z przeszkolonym aktywem to zbiorowe uczęszczanie z nim do kin, teatrów, muzeum oraz organizowanie wycieczek krajoznawczych,

które pokażą im osiągnięcia Polski Ludowej. Aktyw ten będzie mógł w grupie związkowej mówić o zdobyciach klasy pracującej, będzie mógł zachęcać robotników do brania udziału w odczytach i wycieczkach reszty załogi.

W wieczorach świetlicowych należy pokazywać wyróżniających się aktywistów oraz należy urządzać wieczory wymiany doświadczeń nie tylko na tematy produkcyjne, lecz również z zakresu pracy związkowej.

Dalszym warunkiem należytej pracy przeszkolonego aktywu jest wymiana doświadczeń między aktywem różnych związków branżowych. W obecnym etapie, kiedy przed nami stoi zadanie podniesienia na wyższy poziom rolnictwa, trzeba aby nasz przeszkolony aktywista poszedł na wieś i pomógł w pracy społecznej aktywistom ze Związku Pracowników Rolnych. Trzeba by pomóc tam nie przejawiała się tylko w zakresie remontu maszyn, lub dania występu artystycznego, lecz wyrażała się w wspólnym opracowaniu planu pracy, gazetki ściennej, błyskawicy, zorganizowaniu zespołu itp.

Jak z tego wynika, można znaleźć różnorodne formy pracy z aktywem przeszkolonym, by ten aktyw nie zapominał wiadomości nabytych na kursach, podnosił swoje wiadomości ideologiczne i fachowe.

Należałoby wspomnieć o jeszcze jednej formie pracy z przeszkolonym aktywem. Na terenie DOKP Poznań, jak i kilku innych DOKP czynny jest wagon propagandowy — „Wagon - Kino“. Wagon ten wyposażony jest w aparat filmowy, aktualną propagandę, radioodbiornik, biblioteczkę ruchomą itd. Przed naszym określem stoi zadanie wykorzystania tego wagonu dla doszkalania aktywu związkowego poprzez dawanie odczytów, pogadanek, filmów, jak i urządzenie wieczorów dyskusyjnych.

Praca naszych ogniw i instancji związkowych podniesie się na wyższy poziom, jeżeli wśród wielu innych zadań, jakie stoją przed związkami zawodowymi, nie zapomnimy o dalszej pracy z przeszkolonym aktywem.

Z życia związkowego

Współzawodnictwo pracy

Konferencje partyjno-ekonomiczne

Obniżka kosztów własnych była głównym zagadnieniem omawianym na konferencjach partyjno-ekonomicznych w PaFaWag, FSC w Starachowicach i w Fabryce Wyrobów Metalowych w Kraśniku.

W referatach i dyskusji wskazano na źródła strat, które obciążają koszty własne. Na przykład w FWM w Kraśniku wskutek nie przestrzegania norm zużycia materiałów i nadmiernej ilości godzin nadliczbowych straty za okres 5 miesięcy br. wyniosły 6 mln zł. W FSC w Starachowicach straty z tego powodu sięgają 10 mln zł. Również w PaFaWag wskutek rozrzutnej gospodarki materiałowej nie realizuje się planowej obniżki kosztów własnych, średnia suma strat za 1 miesiąc wzrosła w porównaniu z ubiegłym rokiem o 100 tys. zł.

Uczestnicy konferencji wskazywali na rezerwy, które mogą przyczynić się do obniżki kosztów. Np. w FWM w Kraśniku wprowadzona na wydziale „B“ w czerwcu br. samokontrola pozwoliła na przesunię-

cie 21 kontrolerów do innych prac, co do końca roku da oszczędność przeszło 200 tys. zł, przy czym ilość braków w tym wydziale zmniejszyła się o 40%. W PaFaWag wpłynęło w okresie przygotowań do konferencji 1602 wnioski racjonalizatorskie, które według zadania dyrekcji przyniosą w skali rocznej prawie 9 mln zł oszczędności.

Realizacja zakładowych umów zbiorowych

W niektórych zakładach pracy dzięki wnikliwej kontroli postanowienia zakładowej umowy zbiorowej są ściśle wykonywane. Np. w Fabryce Papieru w Żywcu kierownicy poszczególnych wydziałów otrzymali wycinkowe postanowienia umowy i sygnalizują systematycznie dyrekcji o realizacji. Rada zakładowa orientuje się na tej podstawie o stanie wykonania umowy i informuje załogę, między innymi ma odbyć się w tych dniach specjalnie w tym celu zwołane zebranie załogi. Podobnie w Fabryce Lokomotyw w Chrzanowie, kierownictwo wydziału natychmiast

sygnalizuje radzie i dyrekcji o wszelkich trudnościach i zahamowaniach w wykonaniu postanowień umowy. Wnikliwą kontrolę przeprowadza się także w kopalni Bierut i Komuna Paryska w Jaworznie.

Natomiast w szeregu innych zakładów pracy stwierdzono poważne zaniedbania w realizacji umów. Np. w hucie Małapanew kierownictwa oddziałów nie znają postanowień umowy, nie prowadzi się kontroli wykonania. W Odlewni Żeliwa w Węgierskiej Górze nie prowadziło się do dnia 10 czerwca żadnej kontroli, od chwili zawarcia umowy, tj. od 14 kwietnia okręg zupełnie nie interesował się wykonaniem umowy.

W PZPB-Prudnik załoga zrealizowała z nadwyżką swe zobowiązania produkcyjne wynikające z umowy. Natomiast dyrekcja zaniedbuje wykonanie swych zobowiązań, np. postanowienia dotyczące spraw bytowych zrealizowano w 50%. W Stoczni Gdańskiej dyrekcja i rada zakładowa nie wykonały wielu zobowiązań dotyczących zagadnień produkcyjnych (np. dostarczenie dokumentacji) jak również spraw bytowych i bhp. W hucie im. 1 Maja nie zrealizowano około 30 postanowień umowy, między innymi o remoncie mieszkań.

Współzawodnictwo wśród budowlanych

W budownictwie poważne wyniki w walce o obniżkę kosztów własnych, o jakość i przedterminowe wykonanie planu dało rozwijanie w zakładach współzawodnictwa o najlepsze osiągnięcia kierownika budowy i majstra budowlanego, o tytuł najlepszej brygady oraz o tytuł najlepszego w zawodzie.

Np. w Budowlanych Przedsiębiorstwach Powiatowych dzięki temu współzawodnictwu w pierwszym kwartale br. oddano do użytku przed terminem 331 obiektów, zaoszczędzono około 850 tys. sztuk cegieł, 87 ton cementu, 139 ton żelaza i 669 m³ drzewa. W wyniku realizacji zobowiązań skrócono cykle produkcyjne, zaoszczędzając ponad 860 tys. roboczo-godzin.

W pionie resortu Budownictwa Miejskiego przez szersze stosowanie przodujących metod pracy podniosła się wydajność wykonania robót oraz zaoszczędzono prawie 2 mln. sztuk cegieł i duże ilości cementu, żelaza, drzewa.

W przemyśle materiałów budowlanych najlepsze osiągnięcia w walce o obniżkę kosztów własnych, uzyskala załoga cegielni Krotoszyn Stary. Koszty wydobycia surowca obniżono o 262 tys. zł, zaoszczędzono 8 tys. KW energii elektrycznej, całkowicie zastąpiono węgiel miałem węglo-wym. Ponad plan wykonano 468 tys. sztuk gotowych wyrobów. Osiągnięcia te stały się możliwe dzięki współpracy administracji i organizacji związkowej. Kierownictwo zapewniło terminowy remont maszyn i urządzeń. Rada zakładowa zakt-ywizowała grupy związkowe, które w pierwszym kwartale systematycznie kontrolowały przebieg realizacji zobowiązań. Opracowany plan poprawy warunków BHP wykonano w 100%. W trosce o warunki bytowe załogi oddano do użytku przed terminem hotel robotniczy i urządzone pokój higieniczny dla kobiet. Załoga tej cegielni, podsumowując wyniki współzawodnictwa za pierwszy kwartał, zobowiązała się zrealizować plan drugiego kwartału na 20 dni przed terminem oraz wykonać ponad plan około 2 mln. sztuk różnych wyrobów i półfabrykatów.

Z akcji żniwno-omłotowej

Na terenie woj. poznańskiego we wszystkich PGR rozwinęło się współzawodnictwo między zespołami, gospodarstwami i brygadami o przyspieszenie żniw. Przyczyniło się to znacznie do skrócenia terminów zbioru rzepaku i jęczmienia oraz pozwoliło skrócić harmonogramy koszenia zbóż. Do współzawodnictwa przystąpiły również grupy pracowników, biorących udział w społecznej pomocy przy akcji żniwnej, co przyczyniło się do podniesienia wydajności pracy. Np. w gospodarstwie Brwino, zespół Bytyn

brygady społeczne wykonują przeciętnie po 140% normy.

W ZISPO zgłosiło się do akcji żniwnej 1.929 pracowników w tym część z własnymi kosami. Powstają tak zwane „brygady kosynierów”, na których czele stają wybitni przodownicy pracy. W Fabryce Maszyn Żniwnych w Starolech zorganizo-wano 60 brygad technicznych 3-osobowych, które wyjeżdżają na wieś, by natychmiast likwidować powstałe na polach awarie maszyn.

Wykorzystanie funduszu zakładowego

Coraz więcej zakładów włókienniczych uzyskuje fundusz zakładowy. Gdy w roku 1952 na 198 zakładów fundusz zakładowy uzyskało 71 zakładów, to w 1953 roku na 215 zakładów fundusz ten wypracowały załogi 181 zakładów. Wartość uzyskanych funduszy w 1953 roku wzrosła przeszło dwukrotnie w porównaniu do roku 1952.

Fundusze dla pracowników wyróżniających się we współzawodnictwie oraz na nagrody indywidualne były na ogół w pełni wykorzystywane. W

Zakładach im. J. Marchlewskiego w 1953 r. rozdzielono 8 000 nagród.

Niedostateczny jest jednak udział rad zakładowych w rozdziale funduszu zakładowego. Np. w Zakładach im. Marchlewskiego nagrody przydziela się w sposób administracyjny, grupy związkowe nie typują nagród. Stwierdzono dużą rozpiętość w wysokości nagród, np. wysokość nagrody dla pracownika fizycznego w tych zakładach sięga do 200 zł, a dla pracownika umysłowego do 2 000 złotych, przy czym z nagród korzystało 10,4% pracowników fizycznych w stosunku do stanu załogi robotniczej, a 72,4% pracowników administracyjno-biurowych.

Są przykłady niewłaściwego wykorzystania funduszu zakładowego. Np. w Zakładach im. Harnama z sum na cele socjalne i kulturalne dyrekcja przeznaczyła 53 tysiące złotych na zakup maszyn biurowych.

Prezydium Zarządu Głównego Włóknarzy między innymi postanowiło uaktywnić rady zakładowe w kontrolowaniu wykorzystania funduszu zakładowego, szczególnie nacisk położono na słuszny rozdział nagród między przodujących robotników i pracowników umysłowych.

Sprawy bytowe

Wykonanie planu remontu mieszkań w górnictwie

W roku 1954 fundusze na remont mieszkań w przemyśle węglowym zostały podwyższone średnio o 20—30%.

W celu zapewnienia realizacji planu remontów, Zarząd Główny Górników spowodował wydanie przez Ministerstwo Górnictwa zarządzenia, które nałożyło na wszystkie zjednoczenia obowiązek utworzenia wydzielonych brygad remontowo-budowlanych, które miały zajmować się jedynie konserwacją mieszkań górniczych. Bez zgody rad zakładowych brygad tych, jak również materiałów budowlanych im przydzielonych nie wolno było używać do innych robót. Jak wykazała kontrola w ogromnej większości zakładów brygady takie zostały powołane, co zapewniło w I kw. br. planowe przeprowadzenie remontów. Np. w 14 skontrolowanych zjednoczeniach wyremontowano ogółem 8 109 izb na 8 321 zaplanowanych.

W wielu zakładach poprawiła się praca komisji bytowo-mieszkaniowych, które dosyć sprawnie załatwiają wnioski pracowników w sprawie mieszkań. W szeregu zakładów członkowie komisji mają w tym celu raz w tygodniu 8-godzinny dyżur w radzie. W kopalni im. Stalina komisja spowodowała remont mieszkań dla najbardziej potrzebujących pracowników oraz przekwaterowała 7 bumelantów do mieszkań gorszych.

Współzawodnictwo o najlepszy DMR

W zakładach chemicznych, objętych zwałnością Zarz. Okr. Che-

mików w Wałbrzychu, w II kwartale br. pierwsze miejsce we współzawodnictwie o tytuł najlepszego DMR zajął DMR przy Hucie Szkła w Ustroniu Śląskim. Młodzież tego domu m. in. uczęszczała systematycznie na szkolenie zawodowe i polityczno-wychowawcze, w wyniku wszyscy mieszkańcy przekraczają swe plany produkcyjne, a dwie brygady osiągnęły 280% normy. W DMR rozwinęło się życie k. o. i życie sportowe.

W wyróżnionych DMR przy Zakł. Papierniczych w Dąbrowicy całkowicie zlikwidowano w okresie współzawodnictwa nieusprawiedliwioną absencję mieszkańców w pracy, a jakość ich pracy i wydajność w produkcji znacznie wzrosła. W DMR przy Hucie Szkła Szczytno Śląskie dzięki systematycznie prowadzonej pracy masowo-politycznej wyrosło z notorycznych bumelantów 5 przodowników pracy.

Poważne osiągnięcia produkcyjne jak również w zakresie spraw bytowych uzyskano także w przemyśle cementowym i resorcie Budownictwa Przemysłowego.

We współzawodnictwie o tytuł najlepszej załogi budowlanej pierwsze miejsce zajęła w I kw. br. załoga budowy Zakładów Azotowych w Tarnowie. Oprócz zaoszczędzenia ponad 22 tys. roboczo-godzin i dużej ilości różnych materiałów budowlanych, osiągnięciem załogi jest to, że systemem zespołowym wykonuje się wszystkie roboty, a ich zakordowanie sięga 97,3%.

Prezydium Zarządu Głównego ZZ Budowlanych stwierdziło, że ocenę

współzawodnictwa międzyzakładowego przeprowadza się wyłącznie na podstawie materiałów przesłanych przez centralne zarządy przemysłów. Np. typowane do nagród zakłady z pionu budownictwa mieszkowego nie były skontrolowane ani

przez centralne zarządy ani przez Zarząd Główny Związku. Prezydium poleciło, aby na przyszłość projekt oceny współzawodnictwa przedkładać Zarządowi Głównemu po uprzednim skontrolovaniu wytypowanych zakładów.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Osiągnięcia MPK w Poznaniu

Gabinet Ochrony Pracy przy Miejskim Przeds. Komunikacyjnym w Poznaniu osiągnął w ciągu 2-letniej działalności wiele pozytywnych wyników. W gabinecie przeszkolono w zakresie bhp 2756 pracowników, tj. 95% załogi. W wyniku ilość wypadków obniżyła się ze 100 w 1953 roku na 65 w 1954 roku, a ilość awarii powstałych na skutek nieumiejętności obchodzenia się z urządzeniami spadła z 94 na 18. Dzięki ścisłemu współdziałaniu gabinetu z miejscowym ambulatorium przeprowadza się systematycznie badania okresowe całej załogi zachorowalność w zakładzie spadła do minimum.

Profilaktyka w zakładach produkcyjnych

W zakładach podległych Centralnemu Zarządowi Przemysłu Kablowego i CZP Odlewniczego, mimo

rozszerzenia urządzeń leczniczych nie zmniejsza się zachorowalność na choroby zawodowe.

Np. w przemyśle odlewniczym wzrosła z tego powodu absencja z 4,8 w roku 1953 na 6,2 w roku 1954. Główną przyczyną jest zaniedbanie leczenia profilaktycznego. Lekarze zakładowi przeważnie zajmują się leczeniem dopiero, gdy wyniknie choroba, nie prowadzą badań okresowych, nie kontrolują stanowisk pracy szkodliwych dla zdrowia itd. Np. w Dolnośląskich Zakładach Metalowych w Nowej Soli nie prowadzi się badań okresowych od 1949 r.

W zakładach, gdzie prowadzi się badania okresowe, wielu robotników nie zgłasza się na badanie a rady zakładowe nie reagują na to. Dostę często zdarza się, że robotnicy trzymający mleko nie spożywają go, lecz wynoszą do domu lub sprzedają.

W szeregu zakładów są trudności w prowadzeniu leczenia profilaktycz-

nego wskutek niedostatecznej obsady lekarskiej. Np. w Krakowskich Zakładach Wytwórczych Materiałów Elektrotechnicznych lekarz zakładowy pracujący 7 godz. dziennie przyjął w I-szym kw. br. 3.152 osoby, co wynosi 42 osoby dziennie. W zakładach, które nie mają własnych pralni i wypłaca się pracownikom ekwiwalent pieniężny, często robotnicy nie dbają o systematyczne pranie odzieży w domu i chodzą przez dłuższy czas w odzieży przesyconej substancjami szkodliwymi dla zdrowia.

Walkę z chorobami zawodowymi utrudnia brak odpowiednich urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych w zakładach. Mimo to np. CZP Kablowego, planując fundusze na bhp w br. na sumę 9 600 000 zł, przeznaczył na poprawę wentylacji zaledwie 552 000 zł.

W wielu zakładach rady zakładowe nie wykazują zainteresowania zagadnieniem chorób zawodowych. Np. w K-6 w Poznaniu i K-10 we Wrocławiu ani rada, ani komisje nie analizowały sprawy zdrowotności załogi od 3 lat.

Prezydium Zarządu Głównego Metalowców postanowiło między innymi powołać specjalną komisję złożoną z przedstawicieli administracji i Związku w celu dokładnego zbadania stanu bhp i profilaktyki w zakładach oraz opracowania odpowiednich wniosków.

Działalność kulturalno - oświatowa

Zaniedbanie zagadnień kulturalno-oświatowych przez zarządy okręgowe

Jak wykazała analiza przeprowadzona przez WRZZ Stalinogród, większość zarządów okręgowych w niedostatecznym stopniu interesuje się sprawą właściwego doboru, wykorzystania i instruowania aktywu kulturalno-oświatowego.

Bardzo często zarządy okręgowe nie udzielają odpowiedniej pomocy instruktorom k. o., nie uczą ich i nie kontrolują ich pracy. Np. w Zarządzie Okręgu Zw. Zaw. Komunalnych Prezydium w ogóle nie bierze udziału w poradach organizowanych dla zakładowego aktywu kulturalno-oświatowego, nie kontroluje przygotowania się instruktora do tego rodzaju porad. W wyniku na poradach odczytuje się jedynie instrukcję bez głębszego ich omówienia i przystosowania do potrzeb terenu.

Większość okręgów nie zna kierowników świetlic w zakładach objętych działalnością związku. Administracja przeważnie przyjmuje i zwalnia kierowników świetlic bez porozumienia się z odpowiednim okręgiem. Np. w szpitalu w Gliwicach, na kierownika świetlicy wytypowano bez zgody okręgu portiera, który wskutek podeszłego wieku nie wywiązywał się ze swych obowiązków. W wielu bibliotekach (m. in.

w ZPW im. Pierwszego Maja w Częstochowie) funkcje bibliotekarzy pełnią osoby bez żadnego przygotowania w tym kierunku, okręgi nie udzielają im prawie żadnej pomocy w podniesieniu kwalifikacji.

Slaba jest praca z kadrą instruktorów artystycznych, których jest na terenie województwa około 600. Większość z nich traktuje swą pracę w zespołach artystycznych jedynie jako źródło dodatkowych dochodów, zaniedbując swe obowiązki instruktora. Zarządy okręgów dotychczas nie analizowały przydatności instruktorów artystycznych i nie kontrolowały ich pracy w zespołach. Na porządku dziennym są wypadki, że instruktorzy opuszczają zajęcia lub skracają godziny pracy, wpisują jednak do dziennika pełne wykonanie i pobierają pełne wynagrodzenie.

WRZZ zobowiązała zarządy okręgów między innymi do zaprowadzenia dokładnej ewidencji pracowników świetlic w celu właściwego gospodarowania kadrą kulturalno-oświatową. Zobowiązano także zarządy okręgów do organizowania co miesiąc odpraw instrukcyjnych z zakładowym aktyvem kulturalno-oświatowym.

Szkolenie wewnątrzzakładowe

W szeregu zakładów chemicznych pomyślnie rozwija się szkolenie we-

wnątrzzakładowe. Np. w Łódzkich Zakładach Włókien Sztucznych, w II-gim kwartale br. objęto szkoleniem 986 pracowników. Wydajność pracy przeszkolonych robotników wzrosła od 10 do 30%. W czerwcu zorganizowano na jednym z oddziałów szkołę poprawy jakości produkcji, szkolenie prowadzą majstrowie, brygadziści i przodownicy pracy.

W Łódzkiej Fabryce Wyrobów Gumowych szkolenie wewnątrzzakładowe przyczyniło się do pokonania trudności w realizacji planów produkcyjnych. Obecnie załoga wykonuje plany tak w asortymencie, jak również pod względem jakości. W Toruńskich Zakładach Włókien Sztucznych w I-szym półroczu przeszkolono 538 pracowników. Jako innowację wprowadzono zapoznanie szkolonych metodą poglądową z całym cyklem produkcyjnym przez zwiedzanie poszczególnych oddziałów produkcyjnych.

W Zakładach Barwników i Półproduktów „Boruta“ w Zgierzu rada zakładowa systematycznie co miesiąc analizuje przebieg szkolenia wewnątrzzakładowego, na podstawie sprawozdania składanego przez administrację. Natomiast zarządy okręgowe nie wykazują dostatecznego zainteresowania szkoleniem, o czym świadczy między innymi fakt, że w żadnym okręgu ZZ Chemików prezydium nie analizowało tego zagadnienia w pierwszym półroczu br.

Zakładowe komisje rozjemcze

Organizacja pracy i tryb postępowania komisji rozjemczych

SZEREG bardzo istotnych zagadnień organizacji pracy komisji rozjemczych i trybu postępowania przed tymi komisjami znajduje rozwiązanie w ostatniej instrukcji CRZZ z dnia 6 sierpnia 1954 r. w sprawie organizacji pracy komisji rozjemczych.

Wśród szczególnie ważnych spraw organizacji pracy komisji należy wskazać na następujące:

1. Obowiązek pełnienia regularnych dyżurów w lokalach zakładowej komisji rozjemczej przez przewodniczącego komisji i jego zastępców. Przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej obowiązany jest wyznaczyć czas trwania, dni i godziny oraz kolejność pełnienia dyżurów w lokalu komisji. Dyżury są jednoosobowe i pełnią je kolejno — według planu ułożonego przez przewodniczącego — sam przewodniczący i wszyscy jego zastępcy. Dyżury te nie mogą przypadać rzadziej niż dwa razy w tygodniu. Czas i miejsce dyżurów powinny być znane załodze, dlatego też komisja rozjemcza powinna podać czas i miejsce dyżurów do wiadomości pracowników za pomocą specjalnych ogłoszeń. Wydaje się celowe, żeby dni i godziny dyżurów były wyznaczone na stałe tak, aby załoga przyzwyczaiła się i miała pewność, iż w określonych raz na zawsze terminach dyżurny oczekuje interesantów. Zależnie od potrzeb miejscowych dyżury powinny być pełnione zarówno w godzinach przed, jak i popołudniowych co umożliwi wszystkim zainteresowanym, pracującym na różnych zmianach, korzystanie z dyżuru.

W czasie pełnienia dyżuru przewodniczący komisji rozjemczej lub dyżurujący jego zastępca przyjmuje wnioski o rozpatrzenie sporu i inne wnioski do komisji, wyznacza dzień i godzinę rozprawy, przydziela sprawy poszczególnym kompletom lub wyznacza skład kompletu orzekającego oraz zarządza doręczenie zawiadomień członkom kompletu i wezwań stronom i świadkom i podpisuje te wezwania i zawiadomienia. O wszystkich tych czynnościach, związanych z poszczególnym sporem, dyżurny sporządza adnotację na wniosku o jego rozpatrzenie (np. „rozprawę wyznaczam na 15.8.54, godz. 17.30 w sali konferencyjnej — komplet orzekający w składzie”). Wszelkie pisma komisji podpisuje przewodniczący komisji lub jego zastępca (z reguły w czasie pełnienia dyżuru) chyba, że wymagany jest podpis pełnego składu kompletu orzekającego (np. pod orzeczeniem komisji), lub dwu osób (np. podpis przewodniczącego lub jego zastępcy i jednego z członków komisji wymagany przy decyzji w sprawie wyłączenia członka kompletu orzekającego).

Położenie nacisku na pełnienie dyżurów przez przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej i jego zastępców ma na celu właściwe ustawienie pracy komisji — oparcie jej na aktywności powołanego aktywu społecznego. Dała się już bowiem obserwować tendencja przerzucania istotnych spraw w zakresie działalności komisji na barki przydzielonego przez kierownika przedsiębiorstwa pracownika do prowadzenia czynności kancelaryjnych komisji. To niezdrowe zjawisko narusza istotny charakter komisji rozjemczej i sprzeczne jest z podstawowymi założeniami instytucji komisji rozjemczych. Pracownik przydzielony do prowadzenia prac kancelaryjnych jest siłą techniczną, pomocniczą i bynajmniej nie zwalnia członków komisji od ich obowiązków, a jedynie obsługuje prace komisji od strony biurowej. Dlatego to wszystkie pisma komisji — jak powiedziano wyżej — podpisuje przewodniczący komisji lub jego zastępca, a nie — jak to niekiedy obserwuje się — pracownik kancelaryjny. Nie pracownik, lecz

przewodniczący komisji lub jego zastępca przyjmuje wnioski do zakładowej komisji rozjemczej; nie pracownik, lecz członek komisji, prowadzi protokół rozprawy. Również w terenowych komisjach rozjemczych, w których pracownik techniczny z uwagi na specyficzne warunki pracy tych komisji, uprawniony jest do przyjmowania wniosków o rozpoznanie sporu — nie należy zatrać istotnej różnicy, jaka istnieje pomiędzy obowiązkami tego pracownika, a obowiązkami przewodniczącego komisji i jego zastępców.

Wśród istotnych obowiązków przewodniczącego komisji i jego zastępców należy także podkreślić, iż decydują oni o właściwości lub niewłaściwości komisji dla rozpatrzenia wniosku. Zasada ta obowiązuje również w terenowych komisjach rozjemczych, gdzie pracownik kancelaryjny obowiązany jest — niezwłocznie po przyjęciu wniosku — przekazać go przewodniczącemu powiatowego kompletu orzekającego, celem zadecydowania o właściwości lub niewłaściwości komisji rozjemczej.

To, co wyżej powiedziano o obowiązku pełnienia dyżurów przez przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej i jego zastępców, stosuje się oczywiście odpowiednio do przewodniczących powiatowych kompletów orzekających terenowych komisji rozjemczych, którzy obowiązani są pełnić dyżury w lokalu właściwego powiatowego (miejskiego, dzielnicowego) kompletu orzekającego.

2. Obowiązki pracownika przydzielonego do prowadzenia prac kancelaryjnych komisji.

Przy uwzględnieniu tego, co wyżej powiedziane o roli pracownika przydzielonego do pracy w komisji, należy stwierdzić, że czynności jego posiadają poważne znaczenie dla właściwego funkcjonowania komisji. Czynności tego pracownika w zakładowej komisji rozjemczej obejmują w szczególności: przyjmowanie wniosków do komisji z wyjątkiem wniosków o rozpatrzenie sporu, wpisywanie zgłoszonych wniosków do księgi ewidencyjnej i skorowidza, wypisywanie i wysyłanie zawiadomień członkom komisji i wezwań stronom i świadkom oraz przygotowywanie innych pism zakładowej komisji rozjemczej. Pracownik przydzielony do powiatowego (miejskiego, dzielnicowego) kompletu orzekającego terenowej komisji rozjemczej obowiązany jest ponadto przyjmować wnioski o rozpatrzenie sporu zgłaszane do komisji, które nie później niż nazajutrz po ich otrzymaniu przekazuje przewodniczącemu kompletu.

Każdy pracownik kancelaryjny komisji obowiązany jest przyjmować interesantów codziennie w godzinach ustalonych przez przewodniczącego komisji i podanych do wiadomości zainteresowanych. Do obowiązków tych pracowników należy również przechowywanie klucza do pozostających pod zamknięciem pieczęci komisji rozjemczej, księgi ewidencyjnej, skorowidza, dziennika korespondencyjnego i wszelkich akt będących w posiadaniu komisji.

3. Stały czy niestały skład kompletów orzekających?

Pytanie to nasuwało się wielokrotnie w praktyce komisji rozjemczych. Za stałością składu osobowego kompletów orzekających przemawiał argument łatwiejszej organizacji podziału pracy pomiędzy komplety, możliwości ułożenia stałego harmonogramu posiedzeń kompletu itp. Przeciwno stałości kompletów przemawiały kłopoty z uruchomieniem kompletu w przypadku choroby lub innej nieobecności choćby jednego członka i przede wszystkim fakt, iż przy systemie niestałego składu osobowego kompletów członkowie komisji wyznaczeni do udziału w rozprawie w coraz to innym składzie osobowym kompletu poznają się wzajemnie, uczą się wzajemnie od siebie i tym samym

podnoszą poziom pracy komisji, podczas gdy kompletowi o stałym składzie osobowym grozić może zwężenie horyzontów, rutyna i skostnienie.

Dlatego też przyjmuje się obecnie zasadę następującą: W przedsiębiorstwach zatrudniających stale od 100 do 500 pracowników przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępca wyznacza skład osobowy kompletu orzekającego każdorazowo w związku z potrzebą rozpatrzenia określonego sporu, który wniesiono do komisji.

Natomiast w przedsiębiorstwach zatrudniających stale powyżej 500 pracowników powołuje się stałe komplety orzekające dla poszczególnych oddziałów lub grup oddziałów. W razie potrzeby rozpatrzenia sporu przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej przydziela sprawę temu stałemu kompletowi orzekającemu, który został powołany dla oddziału zatrudniającego pracownika wnoszącego spór. Jeśli zaś dla danego oddziału lub grupy oddziałów powołano więcej niż jeden komplet orzekający, przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępca może bądź przydzielić sprawę jednemu z tych kompletów, bądź wyznaczyć spośród członków tych kompletów nowy (niestały) komplet orzekający dla rozpatrzenia określonej sprawy. Ponadto w oddziałach zamiejscowych przedsiębiorstwa należy powołać (stałe) oddziałowe komplety orzekające zakładowej komisji rozjemczej — niezależnie od tego, czy przedsiębiorstwo zatrudnia powyżej lub poniżej 500 pracowników. Komplety te powołuje się dla poszczególnych oddziałów, a dla grupy oddziałów tylko w tym przypadku, gdy są położone w bezpośrednim sąsiedztwie. Przy czym należy zaznaczyć, że do prowadzenia czynności kancelaryjnych kompletów orzekających powołanych w oddziałach zamiejscowych — kierownik oddziału, przy którym komplet działa, obowiązany jest przydzielić pracownika, a ponadto komplety te powinny otrzymać właściwe pomieszczenie w lokalu oddziału, niezbędne materiały biurowe i kancelaryjne i powinny posługiwać się odrębną pieczęcią zakładowej komisji rozjemczej określającą siedzibę oddziału.

Przyjęta wyżej zasada stałych kompletów orzekających dla poszczególnych oddziałów lub grup oddziałów w większych przedsiębiorstwach tłumaczy się różnorodnością warunków pracy w warunkach wielkiego przedsiębiorstwa. Pracownicy tej samej wielkiej kopalni, ale zatrudnieni w różnych oddziałach pracują jak gdyby w dwu różnych przedsiębiorstwach, tak bardzo bowiem odmienne są warunki pracy w jednym oddziale w porównaniu z warunkami pracy w innym oddziale. Dlatego też — skoro wymagamy, aby członek komisji uczestniczący w rozprawie znał dokładnie miejscowe warunki pracy, w których spór wynikł — celowe jest zabezpieczyć, aby przy rozpatrywaniu sporu wynikłego na terenie określonego oddziału wielkiego zakładu pracy członkowie kompletu orzekającego składali się z ludzi związanych bezpośrednio z tym oddziałem i gwarantujących przez to właściwe rozpoznanie sporu.

Jeśli chodzi o stałe komplety orzekające w oddziałach zamiejscowych, to powołanie ich również tłumaczy się postulatem powiązania składu kompletu z konkretnym terenem powstania sporu.

Doceniając korzyści, jakie płyną z przyjętej zasady niestałych składów osobowych kompletów orzekających w przedsiębiorstwach zatrudniających od 100 do 500 pracowników, a więc praktycznie w ogromnej większości przedsiębiorstw, trzeba również w wielkich zakładach pracy korzystać z możliwości doraźnego tworzenia kompletu dla rozpatrzenia określonej sprawy jeśli dla danego oddziału lub ich grupy powołano więcej niż jeden komplet orzekający. W każdym wypadku powołania kompletu w nowym składzie stwarzamy warunki pomyślne dla wymiany doświadczeń i podniesienia stylu pracy komisji na wyższy poziom.

4) Sposób uzupełnienia składu osobowego komisji rozjemczej. Ogólny przepis § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r., określający że: „W przypadku zdekompletowania składu osobowego zakładowej komisji rozjemczej skład komisji podlega niezwłocznemu uzupełnieniu w trybie przewidzianym dla powoływania członków zakładowych komisji rozjemczych“, wymagał bliższego sprecyzowania.

W związku z tym na przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępcę nałożono obowiązek niezwłocznego zawiadomienia rady zakładowej o fakcie zdekompletowania składu komisji (w terenowych komisjach zawiadomienie należy kierować do zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego). Prezydium rady zakładowej zwołuje rozszerzone plenarne posiedzenie rady z udziałem kierownictwa przedsiębiorstwa i przedstawiciela podstawowej organizacji partyjnej, na którym to posiedzeniu powołuje się nowego członka (lub członków) komisji, pamiętając o zachowaniu parytetu członków (połowa składu komisji z ramienia rady zakładowej — druga połowa z ramienia kierownika przedsiębiorstwa).

W razie potrzeby powołania nowego przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępcy — prezydium rady zakładowej zwołuje posiedzenie członków komisji pod przewodnictwem przedstawiciela rady zakładowej. Na posiedzeniu tym przedstawiciel rady zgłasza w jej imieniu uzgodnione pomiędzy prezydium rady i kierownikiem przedsiębiorstwa wnioski w sprawie kandydatur na przewodniczącego lub jego zastępcę. O wyborze przewodniczącego lub zastępcy decyduje uchwała zebranych członków komisji.

Jeśli chodzi o uzupełnienie składu osobowego stałych członków terenowej komisji rozjemczej z ramienia związku zawodowego, to członków tych powołuje zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego. Nowych stałych członków komisji z ramienia kierownictwa przedsiębiorstw powołuje się w ten sposób, że zarząd okręgowy związku zawodowego zwraca się do przedsiębiorstwa o zgłoszenie kandydatur do właściwej instytucji nadrzędnej nad tymi przedsiębiorstwami. Zarząd okręgowy zawiadamia jednocześnie tę instytucję o potrzebie powołania nowych członków. Instytucja ta powołuje nowych członków w porozumieniu z zarządem okręgowym spośród kandydatów zgłoszonych przez przedsiębiorstwa.

Jeśli zaistnieje potrzeba powołania nowego przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej lub jego zastępcę wyznacza go zarząd okręgowy związku zawodowego.

5) Kontrola działalności komisji rozjemczych przez instancje związkowe. W celu zapewnienia pomocy komisjom rozjemczym ze strony instancji związkowych nakłada się na rady zakładowe obowiązek wysłuchiwania kwartalnych sprawozdań przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej z działalności komisji. Również zarządy okręgowe związków zawodowych obowiązane są wysłuchiwać kwartalnych sprawozdań przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej i wszystkich przewodniczących powiatowych kompletów orzekających.

*

Tyle o ważniejszych zagadnieniach organizacyjnych. Przechodząc do spraw dotyczących trybu postępowania przed komisjami rozjemczymi, wskażemy na następujące bardzo istotne momenty:

A) W związku z określonymi w przepisach prawa o komisjach rozjemczych terminami na dokonanie określonych czynności przez pracownika (np. termin dla wniesienia sporu, termin na zgłoszenie wniosku o wyłączenie członka kompletu orzekającego, termin na wniesienie odwołania itd.) wyjaśnia się, że w przypadku skorzystania przez pracownika z pośrednictwa pocztu, data stempla pocztowego tego urzędu pocztowego, w którym przesyłkę nadano, jest miarodajna dla oceny, czy termin został zachowany. Jeśli np. termin dla wniesienia sporu upływa z dniem 3 marca br., to wniosek nadany w urządzie pocztowym i ostemplowany datownikiem z dnia 3 marca br. został zgłoszony w terminie, choćby np. powiatowy komplet orzekający otrzymał przesyłkę dopiero dnia 6 marca br.

B) W zasadzie o tym, czy spór podlega właściwości komisji rozjemczej, decyduje przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca bezpośrednio po otrzymaniu wniosku o rozpoznanie sporu. Jeśli jednak przewodniczący komisji lub jego zastępca ma wątpliwości co do tego, czy wniosek podlega właściwości komisji powinien wyznaczyć rozprawę tak jak w przypadku wpłynięcia wniosku w sprawie podlegającej właściwości komisji. Na wstępie tej rozprawy komplet orzekający bada, czy spór podlega właściwości komisji rozjemczej i w razie stwierdzenia

swej niewłaściwości podejmuje decyzję o niewłaściwości komisji i wniosek zwraca wnioskodawcy wraz z pożądanym pouczeniem do jakiego organu można sprawę skierować. W razie zaś stwierdzenia, że wniosek podlega właściwości komisji — komplet orzekający kontynuuje rozprawę i rozpatruje spór.

C) Wniosek o uwzględnienie spóźnienia wniosku o rozpatrzenie sporu może być zawarty we wniosku o rozpatrzenie sporu albo też może być zgłoszony oddzielnie na piśmie lub ustnie do protokołu. Nawet jednak w przypadku, gdy — mimo spóźnienia wniosku o rozpatrzenie sporu — pracownik nie zgłosił wniosku o uwzględnienie spóźnienia, rozprawę wyznacza się normalnie i na wstępie rozprawy przewodniczący kompletu orzekającego powinien zażądać od pracownika ustnego uzasadnienia spóźnienia wniosku, po czym komplet orzekający podejmie decyzję o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu spóźnienia.

D) Pracownik nie może być sędzią we własnej sprawie. Dlatego też w razie konieczności rozpatrzenia sporu, dotyczącego osobiście pracownika, będącego członkiem komisji rozjemczej (np. spór został wniesiony przez tego pracownika) przewodniczącemu komisji rozjemczej lub jego zastępcy nie wolno wyznaczyć go na członka kompletu orzekającego, któremu powierzono rozpatrzenie sporu.

E) Przed przystąpieniem do przesłuchania świadków przewodniczący kompletu orzekającego powinien wezwać ich do opuszczenia sali, po czym świadków przesłuchuje się kolejno, z tym że świadek, który złożył już zeznanie może być obecny przy przesłuchaniu następnych świadków. Należy zaznaczyć, iż przystępując do przesłuchania świadka przewodniczący kompletu orzekającego, powinien uprzedzić go o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania. Można to uczynić w następującej formie: „Świadek obowiązany jest zeznawać prawdę; uprzedzam świadka, iż w myśl artykułu 140 kodeksu karnego za fałszywe zeznania grozi świadkowi kara więzienia do lat pięciu lub aresztu“.

Powyższe uprzedzenie świadka jest warunkiem odpowiedzialności karnej świadka z art. 140 kodeksu karnego i gdyby przewodniczący kompletu orzekającego uprzedzenia takiego nie dokonał, to mimo, że świadek zeznawał nieprawdę, nie byłoby podstaw prawnych do ewentualnego pociągnięcia świadka do odpowiedzialności z art. 140 k. k. za fałszywe zeznania.

F) W celu zapewnienia warunków dla prawidłowego orzekania zabrania się kompletom orzekającym łączenia narad i łącznego ogłaszania orzeczeń po rozpoznaniu szeregu sporów. Bezpośrednio po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w danej sprawie musi odbyć się narada kompletu celem wydania orzeczenia lub powzięcia uchwały i niezwłocznego ogłoszenia ich po odbyciu narady.

G) Strona (tj. pracownik lub kierownik przedsiębiorstwa) może zgłosić żądanie doręczenia jej orzeczenia lub uchwały komisji rozjemczej tylko bezpośrednio po ogłoszeniu orzeczenia lub uchwały. Zasada ta jest konieczna

z uwagi na to, iż komisja rozjemcza obowiązana jest doręczyć orzeczenie lub uchwałę na piśmie w ciągu 3 dni od dnia rozprawy i od daty tego doręczenia biegną terminy dla dalszego postępowania.

I) W przypadku gdy pracownik, korzystając ze swego uprawnienia w razie uchwały komisji rozjemczej o braku jednomyślności, zażąda skierowania sprawy do sądu — sądem właściwym dla sporu, którego przedmiot przedstawia wartość do 7 500 zł jest terytorialnie właściwy sąd powiatowy (co będzie miało miejsce w ogromnej większości przypadków), jeśli zaś wartość przedmiotu sporu przekracza 7 500 zł, sądem właściwym jest odpowiedni sąd wojewódzki.

J) W postępowaniu przed zarządem głównym związku zawodowego, jako instancją odwoławczą, obowiązują zasady następujące:

a) przewodniczący zarządu głównego, któremu odwołanie otrzymane przez zarząd główny zostaje niezwłocznie przekazane, wyznacza posiedzenie prezydium zarządu głównego, na którym odwołanie będzie rozpatrzone; odwołanie może być rozpatrzone także w ramach bieżących posiedzeń prezydium;

b) odwołanie rozpatruje i decyzję w imieniu zarządu głównego wydaje prezydium zarządu głównego, przy czym o treści decyzji należy powiadomić strony w ciągu 5 dni od jej powzięcia;

K) Orzeczenie komisji rozjemczej jest prawomocne (to znaczy, że nie ma od niego odwołania i podlega ono wykonaniu), jeżeli nie wniesiono w terminie odwołania od orzeczenia lub jeżeli zarząd główny je zatwierdził. Porozumienie zawarte przed komisją jest prawomocne z chwilą jego pisemnego zawarcia. Dla wykonania prawomocnego orzeczenia komisji i porozumienia zawartego przed komisją konieczne jest stwierdzenie prawomocności przez przewodniczącego komisji lub jego zastępcę, który dokonuje tego w drodze adnotacji na orzeczeniu lub porozumieniu. Adnotacja winna brzmieć: „Stwierdzam, że niniejsze orzeczenie (porozumienie) jest prawomocne i podlega wykonaniu“ i powinna być opatrzona pieczęcią komisji i podpisem przewodniczącego lub jego zastępcy.

Poważne znaczenie dla pracy komisji rozjemczych będzie również miało powierzenie prowadzenia spraw komisji rozjemczych w zarządach głównych związków zawodowych specjalnie w tym celu wyznaczonym pracownikom oraz utworzenie w zarządach głównych i w wojewódzkich radach związków zawodowych komórek prawnych, do których zadań będzie m. in. należało udzielanie wyjaśnień prawnych i pomocy komisjom rozjemczym. Ponadto, zgodnie z uchwałą Sekretariatu CRZZ, w ramach „Przeglądu Związkowego“ będzie wydawany stały „Biuletyn Centralnej Rady Związków Zawodowych“, w którym będą zamieszczane wszystkie ważniejsze uchwały i instrukcje CRZZ, a także wyjaśnienia prawne posiadające zasadnicze znaczenie dla pracy komisji rozjemczych. Ze wszystkich tych źródeł pomocy komisje rozjemcze obowiązane są w jak najszerszej mierze — korzystać.

BP

Aktualne zagadnienia komisji rozjemczych

Uzyskanie wiadomości o przebiegu powoływania zakładowych komisji rozjemczych na terenie całego kraju pozwala nam już na stworzenie sobie obrazu rozległości sieci tych organów ludowego wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy. Ogółem powstało 7 070 zakładowych i terenowych komisji z 16 775 kompletami orzekającymi.

Dla scharakteryzowania składu tych komisji dodajmy, że np. w przemyśle górniczym wśród członków komisji jest 42% pracowników fizycznych, we włókienniczym — 40,6% odzieżowym i skórzanym — 43%, w metalowym — 40%, w budownictwie — 22%. W zakładach objętych działalnością Zw. Zaw. Energetyków do komisji przeszła prawie połowa pracowników administracyjnych. Według otrzymanych informacji — w niektórych zakładach ilość pracowników fizycznych jest rażąco mała. Tak np. w Południowych

Zakładach Obuwia w Chełmku na 28 członków komisji jest tylko 6 pracowników fizycznych.

Cyfry te mówią o tym, że w niektórych zakładach pracy nie rozumiano istotnych obowiązków członków komisji rozjemczych, nie przestrzegano zasady, iż przy powoływaniu członków komisji należy się kierować przede wszystkim posiadaniem przez kandydata dużego doświadczenia życiowego, uświadomienia społecznego i znajomości miejscowych warunków pracy. Rady zakładowe dla ułatwienia sobie pracy powoływały mechanicznie po prostu pracowników administracyjnych, spodziewając się po nich lepszej znajomości przepisów prawa pracy.

Nie mamy zamiaru ani podstaw do zaprzeczania pracownikom administracyjnym bezstronności, ale trzeba przewidywać, że komisje rozjemcze o przewadze tych pracowników będą miały trudności we właściwym rozpo-

znawaniu spraw spornych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracownik administracyjny nie jest tak ściśle związany z życiem załogi. A ponadto należy wziąć pod uwagę, że sprawy rozstrzygane przez komisje rozjemcze są wnoszone w przeważnym mierze przez pracowników fizycznych. Robotnik, który przychodzi do komisji z pretensją w stosunku do administracji, może niekiedy spotkać w tej komisji wyłącznie pracowników administracyjnych. Czy to nie osłabi jego zaufania do komisji? Wydaje się, że to niebezpieczeństwo istnieje, i że może ono utrudnić pracę wielu komisji.

W niektórych zakładach pracy nie uchroniono się przed poważnymi błędami organizacyjnymi. Tak np. stosowano niewłaściwy system tworzenia „zagadnieniowych” kompletów orzekających; ba, nawet w jednym przedsiębiorstwie utworzono komplet „specjalny” — dla spraw szczególnie ważnych. Sprzeciwia się to zasadzie zapewnienia komisjom możliwości orzekania na podstawie najlepszej znajomości miejscowych warunków, a więc tworzenia kompletów związanych z miejscem pracy.

Wiadomości z terenu stwierdzają, że załogi zakładów pracy przyjęły utworzenie komisji z pełnym uznaniem i zadowoleniem. W wielu przypadkach pracownicy, którzy mieli niezadowolone sprawy a nie wnosili ich do sądu — zgłosili te sprawy do komisji. Zgłaszanie sporów do komisji rozjemczych niewątpliwie wpływa dodatnio na odpowiednie ułożenie się stosunków pracy, gdyż nic tak nie szkodzi harmonijnemu tokowi pracy w zakładzie jak istnienie niewyjaśnionych spraw spornych rodzących niezadowolenie i zakłócających tak konieczną atmosferę wzajemnego zaufania.

Napływ spraw do komisji rozjemczych jest na ogół duży. Tak np. w budownictwie wpłynęło w okresie do końca lipca 4 312 spraw spornych, z czego 734 spraw załatwiono definitywnie. Fakt, że spośród tych spraw tylko 58 orzeczeń dało powód do odwołania — świadczy bardzo dodatnio o działalności zakładowych komisji rozjemczych.

Pierwszy okres istnienia zakładowych komisji rozjemczych dowiódł doniosłego ich znaczenia dla życia załóg. Społecznym obowiązkiem członków komisji rozjemczych jest obecnie uczynić wszystko, aby nie zawieść zaufania towarzyszy pracy, pogłębić swe wiadomości z dziedziny ustawodawstwa pracy i dbać o należyłą organizację pracy, tak aby komisja miała wszelkie warunki do systematycznej działalności. Ścisłe zastosowanie się do instrukcji CRZZ niewątpliwie ułatwi pracę komisji i zapewni jej bliski kontakt z załogą.

*

W dniu 28 sierpnia odbyła się w CRZZ narada kierowników wydziałów ekonomicznych zarządów głównych i WRZZ-ów, na której m. in. omówiono aktualne zagadnienia praktyki zakładowych komisji rozjemczych. W toku dyskusji zebrani zadali szereg pytań w sprawach nasuwających wątpliwości. Zapytania dotyczyły zarówno organizacji jak i właściwości oraz postępowania zakładowych komisji rozjemczych.

W świetle dyskusji na naradzie można te zagadnienia ująć w sposób następujący:

Organizacja komisji rozjemczych

Jeden z uczestników narady zapytał co należy czynić w przypadku powstania braku w składzie kompletu orzekającego terenowej komisji rozjemczej na skutek choroby lub urlopu jego członków.

Do takiego zdekomputowania nie powinno dojść. Zarząd okręgowy oraz instytucja nadrzędna nad przedsiębiorstwami podlegającymi właściwej terenowej komisji rozjemczej powinny zapobiec takiemu stanowi przez natychmiastowe przesunięcie członków stałych z innych kompletów.

Właściwość zakładowych komisji rozjemczych

1) Czy do orzecznictwa zakładowych komisji rozjemczych należą spory w sprawie zwolnienia z pracy, które nastąpiło wprawdzie z zachowaniem ustawowego okresu

wypowiedzenia umowy o pracę ale bez porozumienia się kierownictwa z radą zakładową?

W całej działalności zakładowych komisji rozjemczych należy pamiętać o tym, że komisje te rozpatrują tylko spory wynikające z naruszenia przepisów normujących stosunek między pracownikiem a kierownictwem zakładu. Fakt zaniedbania zasięgnięcia opinii rady zakładowej jest sprawą między tą radą a kierownictwem i nie ma wpływu na ważność zwolnienia z pracy.

Rada zakładowa powinna w takim przypadku zwrócić się do nadrzędnej instancji związkowej w celu wyciągnięcia konsekwencji wobec kierownictwa naruszającego obowiązujące przepisy dekretu o radach zakładowych.

2) Czy roszczenia rodziny zmarłego pracownika, wynikające z jego stosunku pracy, należą do orzecznictwa zakładowej komisji rozjemczej?

Nie. Zakładowe komisje rozjemcze rozpatrują wyłącznie spory pracowników z kierownictwem. Pretensje rodzin po zmarłych pracownikach należą do właściwości sądu.

3) Czy sprawy związane z wypłatą premii należą do właściwości komisji rozjemczych?

Należy rozróżnić dwa rodzaje premiowania.

Pierwszy to premie stanowiące stały składnik wynagrodzenia, których wypłacanie jest unormowane regulaminami określającymi ściśle wysokość premii przy wypełnieniu wymaganych warunków. Spory związane z wypłatą tych premii podlegają rozpatrywaniu przez zakładowe komisje rozjemcze.

Drugi rodzaj — premie o nieokreślonej wysokości tzw. „uznaniowe”, których wysokość określa kierownictwo zakładu pracy i których wypłacanie zależy od wygospodarowania funduszy na ich pokrycie. Premię taką pracownik może otrzymać, ale nie ma do niej obowiązującego uprawnienia. Taką premią jest np. premia dla pracowników inżynierjno-technicznych i administracyjnych z tytułu wykonania i przekroczenia planu produkcji, usług lub obrotów, planu inwestycyjnego i planu wydajności. Sprawy związane z wypłatą tych premii — nie należą do właściwości zakładowych komisji rozjemczych.

4) Pracownik jest równocześnie instruktorem w przyzakładowej szkole zawodowej finansowanej przez zakład, w którym on jest zatrudniony. Pomiedzy tym pracownikiem a kierownictwem zakładu wynikł spór o wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za spełnianie obowiązków instruktora. Czy spór ten należy do właściwości komisji rozjemczej?

Pomiedzy pracownikiem a zakładem może tylko istnieć jedna umowa o pracę. Jeżeli pracownik spełnia dodatkowo czynności instruktora w szkole zawodowej, to funkcję tę wykonuje na podstawie nie umowy o pracę lecz umowy o zlecenie pracy.

Do właściwości komisji rozjemczej należą tylko spory wynikające z umowy o pracę. Spory zatem wynikające z innego rodzaju umów jak umowa o dzieło czy umowa o zlecenie pracy — należą do właściwości sądu.

5) Czy komisja rozjemcza może przysądzić wypłatę procentów za zwłokę w przypadku zalegania zakładu pracy z wypłatą należności przysługujących pracownikowi?

Jeżeli zwłoka w wypłacie nastąpiła z winy kierownictwa zakładu — należy przysądzić wypłatę ustawowych odsetek za zwłokę.

Wina kierownictwa zakładu zachodzi również wtedy, gdy bank kontrolujący wstrzymuje kredyty z powodu przekroczenia przez zakład funduszu płac.

6) Jak postępować w przypadku wpłynięcia roszczenia o przestrzeganie 3-miesięcznego wypowiedzenia warunków pracy zmienionych w drodze generalnej regulacji płac.

Jeżeli wysokość płacy jest określona nie w kwocie pieniężnej lecz według grupy przewidzianej w siatce płac, a nastąpiła obniżka stawki przewidzianej dla danej grupy wypowiedzenie umowy nie obowiązuje.

Tak samo wypowiedzenie nie obowiązuje, jeżeli na podstawie uchwały Rządu nastąpiła zmiana wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia. Zmiana taka następuje w terminie wskazanym w uchwale Rządu.

Ponadto zachowanie okresu wypowiedzenia nie obowiązuje, jeżeli pracownik pobiera wynagrodzenie wyższe niż przewidziane w przepisach normujących płace.

7) Komisja rozjemcza stwierdza, że sprawa nie należy do jej właściwości rzeczowej i skierowała pracownika na drogę sądową. Jednakże sąd również uznał, że nie jest kompetentny w tej sprawie i kieruje zainteresowanego pracownika z powrotem do komisji rozjemczej.

Z założeń dekretu o komisjach rozjemczych wynika, że komisje te są podstawowym organem dla rozstrzygania spraw związanych ze sporami wynikającymi ze stosunku pracy. Jeżeli zatem komisja rozjemcza uznaje siebie za niewłaściwą — powinno to zobowiązywać sąd do przyjęcia sprawy.

Zasady postępowania komisji rozjemczej

1) Gdzie należy skierować sprawy, których przekazania do sądu żąda pracownik w toku postępowania odwoławczego?

Sprawy takie kieruje się do sądu powiatowego, w którego okręgu ma siedzibę kierownictwo odnośnego zakładu pracy albo jest, była lub miała być wykonana praca będąca przedmiotem sporu.

2) Spór pracownika z kierownictwem zakładu został załatwiony polubownie, lecz kierownictwo następnie wycofało się z tego załatwienia polubownego i odwołało się do zarządu głównego.

Towarzysz, który na naradzie przytoczył ten przypadek nie mógł wyjaśnić, czy załatwienie polubowne nastąpiło poza rozprawą czy też w czasie rozprawy.

Jeżeli nastąpiło poza (przed) rozprawą — to odwołanie kierownictwa jest całkowicie bezprzedmiotowe, gdyż postępowanie rozjemcze wogóle nie zostało wszczęte. W takim wypadku pracownik powinien złożyć wniosek o rozpatrzenie sporu przez komisję rozjemczą.

Jeżeli zaś polubowne załatwienie sporu nastąpiło na rozprawie przed komisją rozjemczą — to jest ono ostatecznie prawomocne i kierownictwu nie przysługuje odwołanie.

3) Czy komisja rozjemcza wydaje orzeczenie tylko w ramach zgłoszonego wniosku pracownika, czy też może wyjść poza granice wniosku, jeżeli dojdzie do przekonania że przysługuje mu świadczenie lub należność w większym wymiarze?

Paragraf 44 rozporządzenia wykonawczego Rady Ministrów o zakładowych komisjach rozjemczych nakłada na nie obowiązek informowania stron o przysługujących im uprawnieniach. Zainteresowany pracownik ma zatem w toku rozprawy możliwość odpowiedniego określenia swej pretensji i dania pełnej podstawy do orzeczenia komisji rozjemczej.

4) Czy komisja rozjemcza — zamiast orzeczenia konkretnie rozstrzygającego spór — może w rozszczeniu ustalić ogólną zasadę i zastosowanie jej pozostawić kierownictwu zakładu?

Każde orzeczenie komisji rozjemczej musi spór rozstrzygać konkretnie ze szczegółowym określeniem sposobu załatwienia tego sporu (przysądzeniem danego świadczenia lub należności ze strony zakładu pracy albo stwierdzeniem braku podstaw prawnych do zadośćuczynienia roszczeniu pracownika).

Orzeczenie komisji rozjemczej nie może przybierać formy polecenia lub wskazówki dla kierownictwa zakładu, lecz ma być tylko rozstrzygnięciem czy świadczenie albo należność ze strony zakładu przysługuje danemu pracownikowi.

5) Czy komisja rozjemcza — w przypadku zorientowania się, że jej orzeczenie było błędne lub niedostateczne, może następnie uzupełnić to orzeczenie?

Nie. Orzeczenie wydane po przeprowadzeniu rozprawy kończy sprawę w pierwszej instancji. Stronie niezadowolonej z orzeczenia przysługuje odwołanie do zarządu głównego. Obowiązkiem komisji rozjemczej jest starannie

przygotować rozprawę, przeprowadzić dokładne postępowanie dowodowe, zastosować odpowiednie przepisy prawne i należyście uzasadnić swe orzeczenie.

Niedopuszczalna jest również wszelka — ustna czy pisemna — polemika ze stroną niezadowoloną z orzeczenia. Komisja rozjemcza przyjmuje ewentualne odwołanie i skierowuje je wraz z aktami sprawy do zarządu głównego.

W całym toku postępowania rozjemczego trzeba pamiętać o tym, że godność komisji rozjemczej jako ludowego organu wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy i porządek konieczny dla należytego rozpatrywania żywotnych spraw ludzi pracy wymaga bezwzględnego przestrzegania przepisów dekretu i rozporządzenia wykonawczego o powołaniu zakładowych komisji rozjemczych.

6) Pracownik niezadowolony z prawomocnego orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej zwrócił się ze skargą za pośrednictwem WRZZ i miejscowej prasy, nie wspominając o załatwieniu sprawy przez komisję rozjemczą. Dzięki interwencji WRZZ i prasy pracownik uzyskał od kierownictwa zakładu zadośćuczynienie swej pretensji.

W związku z tą sprawą niektórzy uczestnicy narady — uważając, że prawomocne orzeczenie komisji rozjemczej kończy sprawę — domagali się zakazu interweniowania w sprawach rozstrzygniętych przez zakładowe komisje rozjemcze.

Zakaz taki byłby bezpodstawny, albowiem zamknięcie obywatelom drogi do wnoszenia zażeń przeciwnałoby się postanowieniom artykułu 73 Konstytucji PRL głoszącemu, że „obywatele mają prawo zwracania się do wszystkich organów państwa ze skargami i zażaleniami“. Takie samo postanowienie znajdujemy w uchwałach Rady Państwa i Komitetu Centralnego PZPR z grudnia 1950 r. o zażaleniach wnoszonych przez ludność.

Zażalenie wniesione tą drogą nie wpłynie wprawdzie na zmianę orzeczenia komisji rozjemczej (chyba, że zajdzie okoliczność wymagająca ingerencji Prokuratora Generalnego PRL i rozpatrzenia sprawy przez CRZZ), lecz nie wykluczona jest możliwość uwzględnienia pretensji w jakiś inny sposób — czyniący zadość postulatowi pracownika.

Konieczne jest natomiast, aby instancje związkowe, rozpatrując zażalenia w sprawach podlegających orzecznictwu komisji rozjemczych informowały się, czy dana sprawa była rozpatrywana przez komisję rozjemczą.

*

Towarzyszy domagających się poradnika dla komisji rozjemczych zawiadamiamy, że poradnik taki dostarczy w najbliższym czasie Wydawnictwo Związkowe.

Ale nie pomoże nawet najlepszy poradnik, jeżeli instancje związkowe nie zwrócą uwagi członków komisji rozjemczych na konieczność korzystania z książek i prasy CRZZ. Od chwili powołania komisji rozjemczych „Głos Pracy“ i miesięcznik „Przegląd Związkowy“ prowadzą stałe działy poświęcone omawianiu działalności tych komisji. W ramach „Przeglądu Związkowego“ — począwszy od numeru wrześniowego — będzie wydawany „Biuletyn Centralnej Rady Związków Zawodowych, w którym będą publikowane uchwały i instrukcje CRZZ. Zarówno zapowiadzany poradnik jak i bieżące informacje prasowe powinny znaleźć się w ręku członków komisji rozjemczych.

Nie może powtarzać się fakt, jaki zaarzył się w walczyńskiej kopalni im. Thoreza, gdzie wprawdzie rada zakładowa prenumeruje te oba pisma, ale członkowie zakładowej komisji rozjemczej nic o nich nie wiedzą.

Obowiązkiem instancji związkowych i rad zakładowych jest poinformować komisje rozjemcze o odpowiednich publikacjach wydawanych przez CRZZ a powinnością administracji — dostarczyć je komisjom jako pomocy niezbędnych dla należytego wykonywania zadań komisji rozjemczych.

(Cz. K.)

Ustawodawstwo pracy

Pomoc państwa w zakresie budownictwa mieszkaniowego

W celu stworzenia dodatkowych możliwości budowy domów mieszkalnych dla pracowników, wydane zostały ostatnio uchwały Prezydium Rządu określające formy i zakres pomocy Państwa w tej dziedzinie.

Uchwała Nr 269 Prezydium Rządu z dnia 8 maja 1954 r. w sprawie spółdzielni mieszkaniowych i zadań spółdzielczości w zakresie budownictwa mieszkaniowego (Monitor Polski A—59, poz. 792) określa formy pomocy dla budownictwa realizowanego w ramach spółdzielni.

Uchwała ta przewiduje tworzenie dwóch typów spółdzielni, a mianowicie:

- a) spółdzielni budowlano - mieszkaniowych
- b) spółdzielczych zrzeszeń budowy domów jednorodzinnych.

Zadaniem spółdzielni budowlano - mieszkaniowych jest budowanie domów mieszkalnych blokowych i jednorodzinnych (pojedynczych, bliźniaczych, szeregowych), zarządzanie nimi oraz ich eksploatacja. Natomiast zadaniem spółdzielczych zrzeszeń budowy domów jednorodzinnych jest budowanie dla swoich członków na ich własność osobistą domów jednorodzinnych (pojedynczych, bliźniaczych, szeregowych).

Spółdzielnia nie może obejmować swoim programem budowy mniej niż 10 domów jednorodzinnych lub 10 mieszkań w bloku i nie może przekraczać:

1. przy budowie domów jednorodzinnych — 100 domów
2. przy budowie domów blokowych — 100 mieszkań.

Domy jednorodzinne nie mogą mieć więcej niż 4 pokoje z kuchnią (o łącznej powierzchni użytkowej nie więcej niż 110 m²), a lokale w mieszkaniach blokowych — nie więcej niż 3 pokoje z kuchnią, przy czym samodzielny lokal jednoizbowy nie może mieć mniejszej powierzchni mieszkalnej niż 20 m².

Pomoc Państwa dla spółdzielni mieszkaniowej realizuje się poprzez:

- a) odstępowanie gruntów pod budowę,
- b) udzielanie kredytu bankowego na budowę do wysokości nie przekraczającej 70 % kosztów budowy; okres spłaty tego budynku wynosi do 15 lat dla spółdzielni zrzeszających robotników oraz do 10 lat dla innych pracowników. Termin 15-letni może być przedłużony do lat 20 dla spółdzielni zrzeszających robotników produkcyjnych specjalnie ważnych gałęzi gospodarki narodowej;
- c) zaopatrzenie w podstawowe materiały budowlane i surowce.

Program budowy realizuje spółdzielnia w ramach terenowych planów inwestycyjnych, przy czym włączenie do planu może nastąpić dopiero po zakumulowaniu przez spółdzielnię w formie wkładów mieszkaniowo - budowlanych co najmniej 30 % wartości projektowanego programu budowy (a więc każdy z członków wniesie co najmniej 30 % wkładu, chyba, że inni członkowie wniosą więcej niż po 30 %).

Omawiana uchwała Prezydium Rządu ustala jednocześnie wzorcowe statuty dla obydwu typów spółdzielni.

Członkami spółdzielczego zrzeszenia budowy domów jednorodzinnych mogą być:

- a) pracownicy
- b) osoby, których główną podstawą jest zawodowa twórczość albo działalność naukowa, oświatowa, artystyczna, literacka lub publicystyczna
- c) osoby wykonywujące wolny zawód i rzemieślnicy
- d) inwalidzi wojenni i wojskowi oraz inne osoby pobierające zaopatrzenie lub rentę z funduszy publicznych.

Nie można być jednocześnie członkiem innego Zrzeszenia lub spółdzielni budowlano - mieszkaniowej.

Działalność inwestycyjna Zrzeszenia finansowana jest z wkładów mieszkaniowo - budowlanych, przy czym wkład ten może być wniesiony w gotówce, materiałach budowlanych i pracy własnej.

Członek Zrzeszenia, który wniósł wkład mieszkaniowo-budowlany w wysokości określonej przez Zrzeszenie, otrzymuje na własność dom jednorodzinny po zakończeniu pełnego programu budowy i zabezpieczeniu terminowości spłat reszty wkładu mieszkaniowo-budowlanego.

W dalszym ciągu statut określa uprawnienia członka Zrzeszenia w razie wystąpienia lub śmierci:

W przypadkach określonych w statucie (uporczywe nie stosowanie się do przepisów obowiązujących członków Zrzeszenia, niewykonywanie zobowiązań wobec Zrzeszenia, świadome działanie na szkodę Zrzeszenia) członek może być wykluczony z Zrzeszenia. Wykluczenie nie powoduje utraty wkładu, który podlega zwrotowi.

W końcu statutu Zrzeszenia określa organy Zrzeszenia (walne zgromadzenie, Rada Nadzorcza oraz Zarząd) oraz ich kompetencje.

Po wykonaniu programu budowy i rozliczeniu z członkami Zrzeszenie ulega rozwiązaniu, a wybudowane domy są własnością członków.

Wzorcowy statut spółdzielni budowlano-mieszkaniowej określa cel i przedmiot działalności Spółdzielni.

Celem spółdzielni jest zaspokajanie potrzeb mieszkaniowych swoich członków oraz organizowanie współżycia mieszkańców domów spółdzielczych w zakresie zaspokajania ich potrzeb bytowych i kulturalnych.

W tym celu Spółdzielnia buduje domy mieszkalne i urządzenia pomocniczo - gospodarcze, sprawuje zarząd i prowadzi eksploatację tych obiektów, w czasie realizacji programu budowy prowadzi produkcję pomocniczą niezbędną dla zrealizowania programu, prowadzi urządzenia pomocniczo-gospodarcze (np. pralnie, kąpieliska itp.), prowadzi wśród członków Spółdzielni i ich rodzin działalność kulturalno - oświatową i społeczno - wychowawczą.

Członkami Spółdzielni mogą być pracownicy, osoby, których główną podstawą utrzymania jest zawodowa twórczość albo działalność naukowa, oświatowa, artystyczna, literacka lub publicystyczna, osoby wykonywujące wolny zawód i rzemieślnicy, inwalidzi wojenni i wojskowi oraz inne osoby pobierające zaopatrzenie lub rentę z funduszy publicznych.

Nie można być jednocześnie członkiem kilku spółdzielni budowlano - mieszkaniowych.

Podstawę finansową działalności finansowej Spółdzielni stanowią wkłady członków Spółdzielni wnoszone w formie pieniężnej lub w postaci materiałów lub robocizny.

Członek Spółdzielni, który wniósł wkład w wysokości określonej przez Spółdzielnię otrzymuje przydział mieszkania (domu), w wyniku czego ma prawa:

- a) do zamieszkiwania w nim wraz ze swoją rodziną i domownikami,
- b) wynajmowania części przydzielonych mu pomieszczeń innym osobom za zgodą Zarządu Spółdzielni,
- c) przekazania swych praw z obowiązków w stosunku do Spółdzielni (łącznie z prawem do mieszkania) wskazanej przez siebie lub przez Spółdzielnię osobie, która uzyska przyjęcie na członka Spółdzielni (pozbycie uprawnień nie może więc nastąpić na rzecz dowolnie obranego nabywcy, lecz musi to być osoba posiadająca kwalifikacje uprawniające ją do przystąpienia do Spółdzielni).

Członek może wystąpić ze Spółdzielni, przekazując swój wkład mieszkaniowo-budowlany wraz z prawem do mieszkania (domu) innej osobie wskazanej przez siebie lub Spółdzielnię, o ile osoba ta uzyska przyjęcie na członka Spółdzielni. Wskazania takiej osoby powinien dokonać w przeciagu trzech miesięcy od daty wystąpienia, w przeciwnym razie zachowuje jedynie prawo do zwrotu wkładu budowlano - mieszkaniowego.

Udział w Spółdzielni łącznie z prawem zamieszkania podlega dziedziczeniu.

W przypadkach określonych w statucie może nastąpić wykluczenie ze Spółdzielni, jednakże wykluczony członek nie traci swego udziału lecz jest uprawniony do przekazania swego udziału łącznie z prawem do mieszkania innej osobie wskazanej przez siebie lub Spółdzielnię, jeżeli osoba ta uzyska przyjęcie na członka Spółdzielni. W przeciwnym razie zachowuje jedynie prawo do swego wkładu mieszkaniowo-budowlanego.

W końcu statutu określa organa Spółdzielni (Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza, Zarząd) oraz ich kompetencje.

Niezależnie od pomocy udzielanej budownictwu realizowanemu w ramach Spółdzielni, państwo będzie popierało budownictwo indywidualne realizowane jako budownictwo powszechne, pozostające pod opieką prezydentów rad narodowych — lub też jako przyzakładowe — pozostające pod opieką zakładów pracy.

Pomoc państwa dla tego rodzaju budownictwa polegać będzie na odstepowaniu działek budowlanych, pomocy w zaopatrzeniu materiałowym, pomocy kredytowej, opracowywaniu typowych projektów domów jednorodzinnych wraz z kosztorysami budowy, umożliwieniu powierzania robót budowlanych przedsiębiorstwom uspołecznionym oraz organizowaniu instruktażu i nadzoru technicznego w czasie budowy.

Wysokość kredytu udzielanego dla poszczególnego budującego nie może przekraczać 70% ogólnych kosztów budowy o ile chodzi o budownictwo powszechne, i 80% — o ile chodzi o budownictwo przyzakładowe; okres spłaty tego kredytu nie może przekraczać w budownictwie powszechnym 10 lat, a w budownictwie przyzakładowym — 15 lat. W wyjątkowych przypadkach termin 15-letni może być przedłużony do lat 20, jeżeli budującymi są robotnicy produkcyjni zakładów specjalnie ważnych dla gospodarki narodowej.

Spłata zaciągniętej pożyczki rozpoczyna się po upływie roku od daty zaplanowanego ukończenia budowy domu.

Jednakże, jeżeli kredytobiorca zbywa dom, pożyczka staje się natychmiast wymagalna.

O przyznaniu pożyczki decyduje komisja kwalifikacyjna w skład której wchodzi m. in. przedstawiciel WRZZ.

Zgodnie z dekretem z dn. 25 czerwca 1954 r. o lokalach w domach spółdzielni mieszkaniowych i w domach jednorodzinnych (Dz. U. Nr. 31, poz. 120) lokale w domach spółdzielni mieszkaniowych i w domach jednorodzinnych wybudowanych po wejściu w życie wspomnianego dekretu, wyłączone są spod publicznej gospodarki lokalami.

Wyłączenie następuje jeśli zachodzą następujące warunki:

a) dom jednorodzinny (także bliźniaczy i szeregowy) obejmuje najwyżej 4 pokoje z kuchnią o łącznej powierzchni użytkowej nie przekraczającej 110 m².

b) jest zamieszkiwany w całości lub części przez właściciela, a w odniesieniu do lokalu w spółdzielczym domu jednorodzinym — zamieszkiwanie przez członka Spółdzielni, zaś odnośnie lokalu w blokowym domu spółdzielni mieszkaniowej — zamieszkiwanie przez członka Spółdzielni oraz rozmiar lokalu nie przekraczający 3 pokoi z kuchnią.

MI

Zwolnienia pracowników dla pełnienia funkcji społecznych

UCHWAŁA nr 446/54 Prezydium Rządu z dnia 7 lipca 1954 r. uregulowała sprawę zwolnień od pracy zawodowej pracowników powołanych do pełnienia funkcji społecznych w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych. W uchwale tej unormowano również kwestię zwolnień na szkolenie.

Zgodnie z tą uchwałą uprawnienia pracowników urzędów, instytucji i przedsiębiorstw państwowych, którzy zostali powołani do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, przedstawiają się następująco:

Zwolnienie od pracy przysługuje pracownikowi, który a) zostały wybrany do władz związkowych (CRZZ, zarząd główny, zarząd okręgowy, zarząd oddziału, wojewódzka rada związków zawodowych),

b) albo został powołany do pełnienia stałych funkcji w związkach (powołany uchwałą władz związkowych do pracy w aparacie wykonawczym CRZZ i związków zawodowych).

Pracownikowi powołanemu z wyboru do władz związkowych przysługuje zwolnienie tylko wtedy, gdy funkcją, do której został wybrany, wymaga takiego zwolnienia, tzn. przysługuje pracownikom wybranym na stanowiska stale urzędujących członków władz związkowych (przewodniczący, wiceprzewodniczący, sekretarz itp.).

Zwolnienie od pracy następuje na wniosek CRZZ, zarządu głównego i okręgowego lub wojewódzkiej rady związków zawodowych. Okres zwolnienia pracownika powołanego do pełnienia funkcji (nie z wyboru) nie może przekraczać 3 lat.

W czasie zwolnienia od pracy zawodowej pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia z zakładu pracy. Pracownik taki zachowuje natomiast:

a) prawo do mieszkania służbowego,
b) przysługujące mu umundurowanie oraz
c) prawo do bezpłatnych i ulgowych przejazdów, jeżeli te przysługują mu z tytułu pracy zawodowej.

Prezes Rady Ministrów w porozumieniu z CRZZ określi przypadki, w których pracownicy niektórych gałęzi go-

spodarki zachowują prawo do innych przysługujących im świadczeń (np. deputaty węglowe).

W świetle tych przepisów pracownikowi powołanemu do władz lub aparatu wykonawczego związków zawodowych przysługuje tzw. potocznie urlop bezpłatny jednakże na warunkach korzystniejszych, niż to przewidują przepisy pragmatyki służbowej. Pracownikom bowiem państwowym korzystającym z urlopu bezpłatnego nie przysługuje prawo do bezpłatnych i ulgowych przejazdów. Obecnie pracownicy państwowi powołani do pracy w związkach będą zwolnieni od pracy zawodowej z zachowaniem przysługujących im uprawnień.

Następnym ważnym uprawnieniem pracownika powołanego do pracy w związkach zawodowych jest zaliczenie okresu pełnienia funkcji związkowych do okresu pracy zawodowej, co ma zwłaszcza znaczenie dla ciągłości pracy potrzebnej do wymiaru urlopu czy renty starczej. Okres pełnienia funkcji w związku traktuje się w takim przypadku tak jakby pracownik pracował bez przerwy w swym macierzystym zakładzie pracy.

W czasie zwolnienia od pracy zawodowej dla pełnienia funkcji w związkach zawodowych zakład pracy nie może bez winy pracownika rozwiązać zawartej z nim umowy o pracę. Jeżeli pracownik po ukończeniu swej funkcji w związku zgłosi się do pracy w macierzystym zakładzie najpóźniej w ciągu 14 dni — zakład pracy jest obowiązany przyjąć go z powrotem na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub nie niższe. Jeżeli pracownik nie zgłosi się do pracy w ciągu 14 dni — można umowę o pracę rozwiązać z nim bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Władze związkowe są zobowiązane do zawiadomienia zakładu pracy o zaprzestaniu przez pracownika wykonywania funkcji związkowej.

Następne przepisy (punkt 9 uchwały) dotyczą zwolnienia od pracy zawodowej pracowników do pełnienia czasowych funkcji społecznych poza zakładem pracy. Dotyczy to udziału pracowników — członków związków zawodowych np. w zjazdach związkowych. W jednym zakładzie pracy można w tym celu jednorazowo zwolnić 1% ogólnej

liczby zatrudnionych i tak, aby ilość dniówek przypadających na takie zwolnienie nie przekroczyła 0,5% ogólnej ilości dniówek w stosunku miesięcznym.

Pracownik zwolniony dla pełnienia czasowych funkcji społecznych otrzymuje z zakładu pracy wynagrodzenie w takiej wysokości, jaka przysługiwałaby mu w czasie urlopu wypoczynkowego. Koszty podróży pracownika delegowanego w sprawach związkowych ponosi związek zawodowy.

O zwolnienie pracownika dla pełnienia czasowej funkcji związkowej występuje odpowiednia instancja związkowa.

W ten sposób została uregulowana ważna dla aktywistów związkowych sprawa przechodzenia z pracy zawodowej do pracy w związkach. Pracownik wybrany do władz związkowych lub powołany do aparatu wykonawczego nie potrzebuje rozwiązywać stosunku pracy w macierzystym zakładzie, ma zapewniony powrót do danego zatrudnienia z zachowaniem przysługujących mu uprawnień. Przepis o zwolnieniu pracowników dla pełnienia czasowych funkcji związkowych chroni tych pracowników przed uszczerbkiem w zarobkach.

Postanowienia uchwały Prezydium Rządu nie dotyczą członków rad zakładowych zwalnianych od pracy zawodowej na czas pełnienia funkcji w radzie zakładowej. Uprawnienia tych członków reguluje dekret o powołaniu rad zakładowych.

Następne postanowienia uchwały Prezydium Rządu dotyczą zwalniania pracowników na czas szkolenia związkowego.

Zakład pracy może zwolnić pracownika na czas szkolenia związkowego wymagającego czasowego oderwania od pracy zawodowej.

Tutaj zachodzi różnica między uprawnieniami pracownika powołanego do funkcji związkowych a uprawnieniami pracownika zamierzającego wziąć udział w szkoleniu.

Mianowicie paragraf 2 uchwały postanawia, że kierownik zakładu pracy jest obowiązany zwolnić od pracy zawodowej pracownika powołanego do spełniania funkcji związkowych. Paragraf zaś 11 postanawia, że zakład pracy może zwolnić pracownika na okres szkolenia, a więc może też odmówić zwolnienia z uwagi na dobro służby.

Zwolnień na okres szkolenia do jednego miesiąca udziela

zakład pracy na wniosek wojewódzkiej instancji związkowej, a na okres dłuższy niż jeden miesiąc potrzebne jest zezwolenie władzy nadrzędnej zakładu pracy, udzielane na wniosek CRZZ lub zarządu głównego związku zawodowego.

Istotne różnice zachodzą w uprawnieniach do wynagrodzenia z zakładu pracy. Mianowicie pracownik zwolniony na jeden miesiąc otrzymuje za ten okres wynagrodzenie w wysokości jak za urlop wypoczynkowy.

Natomiast pracownik przebywający na kursie trwającym dłużej niż miesiąc otrzymuje urlop bezpłatny z zachowaniem wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy.

Uchwała Prezydium Rządu przewiduje, że Prezes Rady Ministrów określi przypadki, w których pracownikom przebywającym na kursach trwających dłużej niż miesiąc — ale nie ponad trzy miesiące — będzie można wypłacać wynagrodzenie, jeśli korzystanie z kursu wpływa na podniesienie kwalifikacji zawodowych pracownika.

Pracownik jest obowiązany w ciągu 3 dni po ukończeniu kursu miesięcznego a 7 dni po kursie dłuższym niż miesiąc — zgłosić się do pracy; w przeciwnym przypadku następuje rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika (bez wypowiedzenia).

Jeżeli władza związkowa skieruje pracownika po kursie do innego zakładu pracy, wtedy stosunek pracy z poprzednim zakładem ulega rozwiązaniu, a okres zatrudnienia w tym zakładzie wraz z okresem szkolenia zalicza się do okresu zatrudnienia w nowym zakładzie. Przepis ten ma ważne znaczenie dla uprawnień urlopowych, gdyż w ten sposób nie traci się ciągłości pracy.

Jeżeli związek zawodowy skieruje pracownika po kursie do pracy w organizacji związkowej, wtedy zakład pracy udziela mu zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem przepisów dotyczących zwolnień pracowników powołanych do pełnienia funkcji społecznych.

W związku z uchwałą Prezydium Rządu w sprawie zwolnienia od pracy pracowników powołanych do pełnienia funkcji społecznych tracą moc odpowiednie postanowienia zbiorowych układów pracy o zwalnianiu pracowników do prac społecznych oraz okólnik nr 55 Prezesa Rady Ministrów z 30 czerwca 1951 r. w sprawie pokrywania kosztów delegacji i diet w przypadku delegowania pracownika do pracy społecznych.

(Cz. K.)

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Ochrona pracy kobiet

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownica umysłowa otrzymuje za czas urlopu macierzyńskiego wynagrodzenie z zakładu pracy.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego należy również wypłacić premię bilansową.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że zgodnie z przepisami uchwały Nr 170 Prezydium Rządu z dnia 25 lutego 1953 r. w sprawie zasad przyznawania premii bilansowej za terminowe złożenie prawidłowo sporządzonego rocznego sprawozdania finansowego (Monitor Polski A-25, poz. 300) pracownikowi służy premia bilansowa w wysokości zależnej od osobistego wkładu pracy przy pracach bilansowych.

Jeśli więc pracownica była zatrudniona przy sporządzaniu bilansu a wkład jej pracy uzasadnia przyznanie premii bilansowej, to korzystanie z urlopu macierzyńskiego nie może być w żadnym wypadku przyczyną uzasadniającą odmowę wypłacenia tej premii.

Czy zachorowanie pracownika może być traktowane jako wypadek przy pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, w razie zaistnienia wypadku przy pracy, zakład pracy obowiązany jest złożyć odpowiednie doniesienie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W związku z tym przepisem nasunęły się wątpliwości, czy zachorowanie pracownika pozostające w pewnym związku z intensywną pracą w zakładzie pracy, może być traktowane jako wypadek przy pracy, skutkiem czego zakład pracy obciążałby obowiązek zgłoszenia takiego zachorowania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że zachorowanie w powyższym przypadku nie może być traktowane jako wypadek przy pracy.

Nie pozbawia to oczywiście pracownika prawa do wszelkich świadczeń, jakie zapewnia Państwo Ludowe pracownikowi w czasie choroby (prawo do bezpłatnego leczenia, zabezpieczenia materialnego w czasie

choroby, ew. renta, o ile choroba spowodowała trwałą niezdolność do pracy itp.).

Wypowiedzenie warunków pracy

W praktyce zdarzają się przypadki, iż zakład pracy wypowiada pracownikowi warunki pracy a następnie proponuje mu inne, które nie zostają przez pracownika zaakceptowane, skutkiem czego stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia.

W przedstawionej sytuacji zachodzi pytanie:

a) czy wypowiedzenie warunków pracy może być traktowane analogicznie jak wypowiedzenie umowy o pracę,

b) czy rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika, który nie przyjął nowych warunków pracy należy traktować jako rozwiązanie umowy o pracę dokonane z inicjatywy pracownika (skutkiem czego pracownik traci prawo do urlopu), czy też zakładu pracy,

c) czy w okresie wypowiedzenia można pracownikowi zmienić warunki pracy.

W poruszonych kwestiach Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że określenie wysokości wynagrodzenia jest istotnym warun-

kiem umowy o pracę, skutkiem czego wypowiedzenie warunków pracy jest w istocie swej równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Jeżeli więc pracownik, któremu wypowiedziano warunki pracy nie jest obowiązany do zaakceptowania nowych warunków pracy, a umowa ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia rozwiązanie takie należy traktować jako dokonane na skutek wypowiedzenia przez zakład pracy, skutkiem czego pracownik nie traci prawa do urlopu.

Pracownik, któremu wypowiedziano warunki pracy powinien z okresie wypowiedzenia otrzymywać takie same wynagrodzenie jakie mu przysługiwało w okresie przed wypowiedzeniem. Zasada powyższa odnosi się zarówno do całości wynagrodzenia jak i do poszczególnych jego składników.

Odprawa pośmiertna

Zgodnie z przepisami obydwu rozporządzeń z dnia 16.III.1928 r. o umowach o pracę, w przypadku śmierci pracownika, który przepracował w zakładzie pracy co najmniej 10 lat lub 20 lat rodzinie zmarłego przysługuje odprawa pośmiertna. Odprawa ta wypłacana jest niezależnie od zasiłku pogrzebowego wypłacanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (w wysokości siedmiogodniowego zarobku).

Niektóre układy zbiorowe pracy przewidują wypłacanie odprawy pośmiertnej także w przypadku, gdy pracownik nie przepracował 10 lat.

W związku z tymi przepisami nasunęły się w praktyce wątpliwości, czy w razie wypłacenia odprawy pośmiertnej w oparciu o przepisy układu zbiorowego pracy, należy z tej odprawy potrącić zasiłek pogrzebowy wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że również w razie wypłacania odprawy pośmiertnej na podstawie układów zbiorowych pracy nie należy z odprawy tej potrącać zasiłku pogrzebowego. Potrącenie takie mogłoby mieć miejsce tylko w przypadku, jeśli układ zbiorowy to przewiduje.

Zaznaczyć przy tym należy, że dokonywanie potrąceń zasiłku pogrzebowego z odprawy pośmiertnej przewidziane jest w odniesieniu do pracowników administracji państwowej na podstawie ustawy z 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U. Nr 7, poz. 39 — z późniejszymi zmianami).

Wynagrodzenie za czas nieusprawiedliwionej nieobecności

W praktyce czasami zachodzą wątpliwości, czy pracownikowi ryczałtowo płatnemu przysługuje wynagrodzenie za czas nie usprawiedliwionej nieobecności. Wątpliwości te powstają w związku z przepisami o socjalistycznej dyscyplinie pracy przewidującymi potrącanie z wy-

grodzienia jako karę za naruszenie tych przepisów.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że **pracownikowi zarówno umysłowemu jak i fizycznemu (bez względu na sposób wynagradzania) nie służy prawo do wynagrodzenia za czas nie usprawiedliwionej nieobecności.** Stąd też jeżeli pracownik ryczałtowo płatny był nieobecny w pracy, a nieobecność ta zostanie uznana za nie usprawiedliwioną, należy z przysługującego mu wynagrodzenia potrącić za czas tej nieobecności, niezależnie od dalszych potrąceń dokonywanych na podstawie ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy, które to potrącenia stanowią swoistą karę pieniężną.

Jeżeli więc pracownik był nieobecny w pracy dwa dni, a nieobecności nie usprawiedliwił, utraci zarobek za 4 dni (za dwa dni nie otrzyma zarobku, gdyż nie pracował, a dalsze dwie dniówki zostaną mu potrącone jako. kara). W przypadku opuszczenia trzech dni utraci zarobek za 9 dni (za trzy dni nie należy mu się wynagrodzenie, gdyż nie pracuje, a ponadto za trzydniową nieobecność potrąci się sześciogodniowy zarobek).

Wynagrodzenie pracownika umysłowego za czas choroby

Zgodnie z przepisami art. 19 rozporządzenia z dn. 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323 — z późniejszymi zmianami), pracownik umysłowy ma prawo do pełnego wynagrodzenia za czas choroby nie przekraczający trzech miesięcy.

W związku z powyższym przepisem nasunęły się w praktyce wątpliwości, w jaki sposób należy za czas choroby obliczać premię zmieniającą co do swej wysokości.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że premię za czas choroby należy obliczać w sposób analogiczny jak za urlop wypoczynkowy (zob. niżej — zasady obliczania premii za czas urlopu).

Jeżeli premia otrzymana przez pracownika była zależna od osobistych wyników pracy (premia indywidualna), wówczas taka premia za czas choroby stanowi przeciętną z trzech miesięcy, poprzedzających miesiąc, w którym pracownik zachorował. Natomiast w przypadku, gdy premia była zależna od wyników pracy zespołu (premia zespołowa), pracownik otrzymuje taką premię jaką w tym czasie otrzymuje zespół, którego pracownik jest członkiem.

Uprawnienia pracownika tymczasowo aresztowanego w razie zwolnienia z tymczasowego aresztu na skutek amnestii

Zgodnie z przepisami pisma o kólnego Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w spra-

wie zasad postępowania w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor Polski A-44, poz. 644), pracownikowi tymczasowo aresztowanemu należy się 50% wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem lokalnym i wyrównawczym przez okres nie przekraczający trzech miesięcy. Pozostałe 50% należy się w razie uniewinnienia lub umorzenia postępowania.

W związku z powyższym przepisem nasunęły się wątpliwości, czy drugie 50% wynagrodzenia należy wypłacić także w przypadku, gdy umorzenie postępowania nastąpiło na podstawie amnestii.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że intencją wspomnianego pisma o kólnego było zapewnienie pracownikowi reszty wynagrodzenia jedynie w przypadku, gdy pracownik był niewinny.

Natomiast amnestia polega na darowaniu kary bądź też zaniechaniu ścigania, skutkiem czego umorzenie postępowania karnego na podstawie amnestii nie przesądza w niczym faktu, czy pracownik popełnił przestępstwo. Stąd też umorzenie postępowania na podstawie amnestii nie stwarza dostatecznych podstaw do żądania drugich 50% wynagrodzenia.

Żądanie takie będzie uzasadnione, jeżeli pracownik w oparciu o przepisy ustawy o amnestii zażąda przeprowadzenia postępowania karnego, w wyniku którego zostanie ono umorzone bądź ten pracownik zostanie uniewinniony przez sąd.

Obliczanie premii za czas urlopu

Zgodnie z przepisami § 12 ust. 1 rozporządzenia z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54) premię za czas urlopu oblicza się na podstawie przeciętnej z trzech miesięcy poprzedzających urlop.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasada powyższa znajduje zastosowanie także w przypadku, gdy premia pobierana przez pracownika jest zależna od wyników pracy zespołu (premia zespołowa).

Wątpliwości na tym tle zostały rozstrzygnięte w okólniku Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2 czerwca 1954 r. w sprawie określenia premii za czas urlopu (Monitor Polski A-61, poz. 816).

Okólnik ten ustala następujące zasady:

Jeżeli pracownik otrzymuje premię indywidualną, tj. zależną od jego osobistych wyników pracy (np. premia maszynistek), to przeciętną premię za czas urlopu należy wypłacać w wysokości przeciętnej premii z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik rozpoczyna urlop.

Ponieważ tego rodzaju premie wypłacane są z reguły z pewnym o-

późnieniem (np. w miesiącu bieżącym wypłaca się premię za miesiąc ubiegły) zachodzi pytanie, czy przy obliczaniu przeciętnej premii należy wziąć pod uwagę premie faktycznie wypłacane w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik rozpoczął urlop, czy też należy brać pod uwagę premie należne za wyniki pracy w tych trzech miesiącach.

W tej kwestii okólnik powyższy wyjaśnia, że można stosować jeden z tych obydwu systemów, z tym, że w odniesieniu do wszystkich pracowników zakładu pracy premiowanych w ten sposób należy stosować jednakową zasadę.

Natomiast w przypadku, gdy pracownik otrzymuje premię zależną od wyników pracy zespołu pracowników bądź też wyników pracy całego zakładu pracy (np. premia za wykonanie planu), tj. premię zespołową, wówczas za czas urlopu należy wypłacać premię na bieżąco, tj. w takiej samej wysokości jak i pozostałym pracownikom zatrudnionym.

Powyższa interpretacja ma charakter wykładni autentycznej przepisów powołanego rozporządzenia z dnia 28 lutego 1953 r.

Wypłata ekwiwalentu za urlop w budownictwie

Zgodnie z przepisami układu zbiorowego pracy obowiązującego w budownictwie, pracownikom, którzy z powodu zbyt krótkiego czasu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu, należy w razie zwolnienia z pracy przez zakład pracy wypłacić ekwiwalent w wysokości jednodniowego zarobku za każdy przepracowany miesiąc.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy przepis powyższy odnosi się także do pracowników umysłowych oraz do przypadków, gdy zwolnienie następuje w roku kalendarzowym następującym po roku, w którym pracownik nabył prawo do pierwszego urlopu. Np. pracownik fizyczny został przyjęty do pracy w dniu 1.IX.1952 r., a zwolnienie nastąpiło z dniem 28.II.1954 r. W tym ostatnim przypadku zachodzi pytanie, czy należy wypłacić ekwiwalent odpowiadający dwóm miesiącom pracy w 1954 r., czy też za cały urlop przysługujący w 1954 r.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że powołane przepisy układu zbiorowego pracy w budownictwie (art. 44) odnoszą się tylko do pracowników fizycznych, którzy nie nabyli prawa do urlopu, tj. nie przepracowali roku.

Natomiast nie odnoszą się one do pracowników umysłowych jak również fizycznych, jeśli ci ostatni uzyskali prawo do urlopu.

W przedstawionym przypadku należy pracownikowi wypłacić ekwiwalent za 12 dni urlopu.

(MI)

Zwrot kosztów podróży

Przepis pkt 1 okólnika Nr 107 Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 maja 1952 r. w sprawie likwidacji kosztów podróży pracowników delegowanych do swego stałego miejsca zamieszkania... (Monitor Polski Nr A-49, poz. 675) stanowi, iż pracownikom delegowanym służbowo do miejsca ich stałego zamieszkania nie należy zwracać kosztów przejazdu, noclegu i diet.

W związku z powyższym wymaga wyjaśnienia, czy w przypadku, gdy miejscem stałego zamieszkania pracownika jest np. Gdańsk, a pracownik zatrudniony jest w Warszawie, gdzie jest tymczasowo zameldowany u rodziny — należy mu zwracać kosztą podróży służbowej do Gdańska.

W kwestii tej władze powołane do interpretacji przepisów prawa pracy ustaliły następującą zasadę:

Intencją okólnika Nr 107 Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-49, poz. 675) był zakaz zwrotu kosztów podróży i diet tylko tym pracownikom delegowanym do miejsca swego stałego zamieszkania, którzy tam faktycznie zamieszkują i dojeżdżają codziennie do pracy, posiadając okresowe bilety miesięczne. Zakaz zwrotu pracownikom delegowanym kosztów podróży i diet nie dotyczy natomiast takiego przypadku, o którym wyżej mowa, z uwagi na to, że faktycznym miejscem zamieszkania zainteresowanego pracownika jest siedziba jego zakładu pracy, a nie miejsce zamieszkania jego rodziny.

Cofnięcie (zmiana) dodatku funkcyjnego (służbowego)

W związku z zapytaniem, czy cofnięcie lub zmiana dodatku funkcyjnego (służbowego) pracownikowi państwowemu — kontraktowemu może nastąpić w niektórych przypadkach bez uprzedniego ustawowego okresu wypowiedzenia, a jeżeli tak, to w jakich przypadkach — wyjaśniono co następuje:

W stosunku do pracowników państwowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę cofnięcie lub zmiana dodatku funkcyjnego bez zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia może nastąpić w przypadku zniesienia odpowiednim aktem normatywnym dodatku dla danego stanowiska lub zmiany wysokości dodatku oraz w przypadku przeniesienia pracownika wskutek zmiany w organizacji władz i urzędów na stanowisko, do którego nie jest przywiązany dodatek lub do którego jest przywiązany dodatek w mniejszej wysokości. W innych przypadkach cofnięcia lub zmiany dodatku funkcyjnego należy zachować obowiązujące okresy wypowiedzenia.

L. D.

Urlopy w przemyśle poligraficznym

Zgodnie z przepisami układu zbiorowego pracy obowiązującego w przemyśle poligraficznym, do czasu pracy warunkującego prawo i wymiar urlopu, zalicza się nieprzerwany czas pracy w przemyśle poligraficznym (niekoniecznie w tym zakładzie pracy).

Jeśli więc pracownik fizyczny nieprzerwanie pracował 10 lat w przemyśle poligraficznym, to służy mu prawo do miesięcznego urlopu, choćby w danym zakładzie nie przepracował 10 lat.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy ten 10-letni okres powinien bezpośrednio poprzedzać udzielenie urlopu, czy też obojętnym jest w jakim czasie pracownik przepracował 10 lat.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że ten nieprzerwany 10-letni staż pracy winien bezpośrednio poprzedzać udzielenie urlopu.

(Mi)

Redaguje: Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.
ADRES REDAKCJI: Warszawa, ul. Miodowa 3, tel. 60584.

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. 4805/C. 5-B-19059

NOWOŚCI
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

