

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



nr 10

Październik

1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

**NIEKTÓRE PRZODUJĄCE
METODY PRACY
I INICJATYWY ROBOTNICZE**



WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE CRZZ

**NIEKTÓRE PRZODUJĄCE ME-
TODY PRACY I INICJATYWY RO-
BOTNICZE — S. Lewandowski i R.
Frelek.**

Krótką charakterystyką najnow-
szych polskich i radzieckich metod
pracy, obmyślonych i stosowanych
przez przodujący aktyw robotniczy
we wszystkich gałęziach przemysłu.
Stron 56 Cena 1,40

ZMIENIŁO SIĘ ICH ŻYCIE. Pra-
ca zbiorowa: J. Bednarek, J. Ka-
sprzycki, M. Kwiatkowski, T. Potem-
ski, Z. Sierpiński, Cz. Wojeńska, M.
Ziemski.

Dziesięć opowiadań o ludziach
pracy, o przemianach w ich losie,
które zawdzięczają Polsce Ludowej.

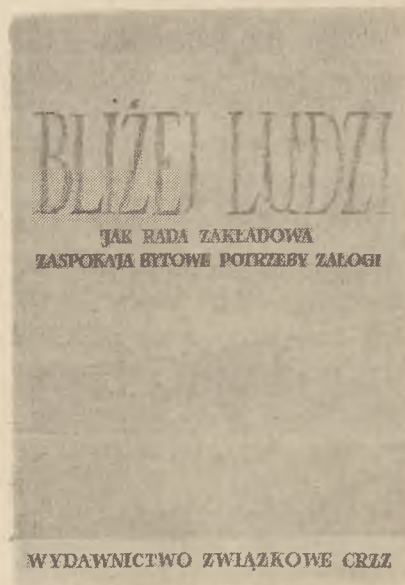
W opowiadaniach tych każdy czy-
telnik znajdzie siebie, swoje przeży-
cia i dążenia.
Stron 128 Cena zł 3,70



NOWOŚCI

WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

Można nabyć w księgarniach „Do-
mu Książki” lub zamówić pismem
w Centralnej Księgarni Wysyłkowej
w Warszawie, plac Dąbrowskiego 8.



BLIŻEJ LUDZI

Jak rada zakładowa zaspokaja by-
towe potrzeby załogi — B. Knoll, W.
Strzałkowska i P. L. Marek.

Żywe, interesujące reportaże obra-
zujące pracę różnych rad zakłado-
wych w zakresie bytowych potrzeb
robotników.

Stron 90 Cena zł 2,40

Wkrótce ukaże się

USTAWODAWSTWO PRACY
Poradnik dla rad zakładowych

Opracowali

dr Cz. Kulikowski i mgr A. Miłoś-
czuk.



**TAKIE BUTY — MISTRZOWIE
JAKOŚCI WSKAZUJĄ NAM DRO-
GĘ — Olgierd Budrewicz i Marek
Holzman.**

Fotoreportaż o doświadczeniach
załogi Śląskich Zakładów Obuwia
w Otmęcie w walce o jakość produk-
cji.

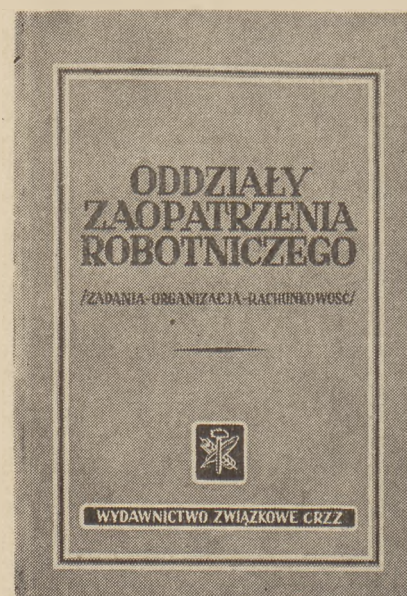
Fotoreportaż uczy jak organizować
walkę o poprawę jakości i konse-
wentnie prowadzić do zwycięż-
nia trudności.

Stron 64 Cena zł 3,60

**ODDZIAŁY ZAOPATRZENIA RO-
BOTNICZEGO (Zadania — organi-
zacja — rachunkowość)**

Pełny zbiór przepisów regulują-
cych działalność OZR. Niezbędny w
codziennej pracy aparatu zaopatrze-
nia robotniczego.

Stron 171 Cena zł 4,40



PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

MIESIĘCZNIK
CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Nr 10

Warszawa, październik 1954 r. Rok VI

TREŚĆ: II Plenum CRZZ — Przed wyborami do rad narodowych — J. Woronowicz: Zadania Zw. Prac. Roln. i Leśn. w akcji likwidacji odłogów — H. Kowalski: Najważniejsze niedomagania pracy rad zakładowych — B. Knoll: Sprawa terminowego wykonywania inwestycji socjalnych i bytowych — O stały rozwój ogólnonarodowego socjalistycznego współzawodnictwa — J. Sokołowski: Opieka nad absolwentami — sprawa ważna — L. Szczegodzińska. Uwagi o pracy bibliotek związkowych.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY: P. Likier: O angielskich związkach zawodowych i Kongresie w Brighton — Przegląd międzynarodowy. **KRONIKA ZWIĄZKOWA — ZAKŁADOWE KOMISJE ROZJEMCZE — USTAWODAWSTWO PRACY:** Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego z dziedziny prawa pracy — Wyjaśnienia i wiadomości różne.

* * *

TRZYDZIESCI siedem lat upłynęło od tego dnia, w którym po raz pierwszy — ogniem dział z „Aurory“ — przerwany został zwarty front imperializmu światowego, od dnia, w którym lud jednego z największych krajów świata zerwał okowy wyzysku. Zaciekłość kapitalistycznych interwentów, którzy podjęli „krucjatę“ przeciwko młodemu państwu socjalistycznemu, świadczyła, że wróg trafnie ocenił grożące mu niebezpieczeństwo, że dojrzał początek końca swojej ery — ery wyzysku i narodziny nowej.

W przeciwieństwie do poprzednich przełomów dziejowych, rewolucja socjalistyczna nie jest zakończeniem procesu przemian, lecz jego początkiem. W ciągu trzydziestu siedmiu lat każdy dzień istnienia Związku Radzieckiego niósł te przemiany i każdy dzień rewolucyjnej praktyki potwierdzał słuszność genialnej marksistowsko-leninowskiej teorii.

Gdy w czasie międzywojennego dwudziestolecia światem kapitalistycznym raz po raz wstrząsały kryzysy — naród radziecki realizował swoje pięcioletki, przemieniając zaniedbane obszary dawnej carskiej Rosji w kraj tętniący pracą wielkiego przemysłu, budując ustrój kołchozowy na wsi. Gdy pod jarzmem imperialistów wzrastała nędza i głód milionów ludzi pracy — naród radziecki z roku na rok podnosił poziom swego dobrobytu i kultury. W olbrzymiej skali świat otrzymywał porównanie dwóch ustrojów. Wyższość ustroju socjalistycznego budziła nadzieje w sercach proletariatu całego świata i zagrzewała go do walki.

Zwycięstwo Związku Radzieckiego nad hitleryzmem było jeszcze jednym kolejnym zwycięstwem Socjalistycznej Rewolucji Październikowej, zwycięstwem sił, które z niej wyrosły i sprawy człowieka, którą ona reprezentuje. Zwycięstwo Związku Radzieckiego nad hitleryzmem nie tylko uwolniło kraje Europy z najstraszliwszej w dziejach niewoli, ale także pomogło proletariatowi wielu krajów osiągnąć cel marzeń i dążeń: zrzucić kajdany

wyzysku. Naprzeciw obozu imperialistów wyrósł nowy obóz — obóz socjalizmu.

Państwa demokracji ludowej szybkim krokiem podążyły w ślad narodów radzieckich, znajdując w trudnej pracy budowy podstaw socjalizmu wszechstronną pomoc Kraju Rad. Dzięki tej pomocy w Polsce, po dziesięciu zaledwie latach życia w nowym ustroju, możemy już swobodnie walczyć o wydatne podniesienie stopy życiowej ludzi pracy. Dzięki mocnemu oparciu o potęgę Kraju Rad — po piętnastu latach od straszliwej wojennej klęski czujemy się silni i bezpieczni, jako jedno z ogniw obozu pokoju, któremu przewodzi Związek Radziecki.

Trzydziesty siódmy rok istnienia Związku Radzieckiego — to rok wielkich zwycięstw humanistycznej idei Marksa—Engelsa—Lenina—Stalina. Wielkie siły twórcze, wyzwolone w narodzie radzieckim przez ustrój wolny od wyzysku, pozwoliły mu w ciągu paru lat zlikwidować ogromne straty poniesione w czasie wojny i pomyślnie ukończyć dzieło zbudowania socjalizmu. W Związku Radzieckim kwitnie dziś powszechny dobrobyt, jakiego nie zna i znać nie może żaden z krajów kapitalistycznych. W Związku Radzieckim rewolucja wkroczyła w swój drugi etap — etap budowy komunizmu.

Trzydziesty siódmy rok istnienia Związku Radzieckiego to rok wielkich jego zwycięstw na arenie międzynarodowej. Konferencja berlińska, a następnie konferencja genewska przyniosły potwierdzenie niezmiennej tezy radzieckiej, że wszelkie konflikty można rozwiązać na pokojowej drodze. Radziecka polityka pokoju jeszcze raz odniosła wielkie zwycięstwo, gdy został położony kres długotrwałej, „brudnej wojnie“ w Wietnamie.

W trzydziestym siódmym roku Nowej Ery — ufnie patrzymy w przyszłość. Na straży pokoju, na straży interesów mas ludowych we wszystkich krajach czuwa silny szczęściem i dobrobytem swych narodów, silny poparciem wszystkich uczciwych ludzi na świecie — niezwykcie ciężony, wspaniały Związek Socjalistycznych Republik Rad.

II Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych

DWUDNIOWE obrady II Plenum CRZZ w dniach 28—29 września przyniosły niezmiernie bogaty plon w postaci wszechstronnej oceny dotychczasowej realizacji wskazań III Kongresu Związków Zawodowych i wytyczenie związkom nowych poważnych zadań w dziedzinie inspekcji pracy.

Przebieg obrad II Plenum CRZZ dowiódł raz jeszcze, że od II Zjazdu PZPR i III Kongresu Związków Zawodowych rozszerzył się zakres działalności związkowej i pogłębiła jej treść, a w następstwie tego — podniosły się wymagania wobec pracy aktywistów związkowych.

Zasadniczy referat przewodniczącego CRZZ, towarzysza Wiktora Kłosiewicza nie tylko naświetlił rozwój działalności związków w ostatnich czterech miesiącach, lecz także sprecyzował kierunki i metody pracy. Referat ten uchwałą Plenum został przyjęty jako wytyczne dalszej działalności związkowej.

Towarzysz Kłosiewicz wyszedł w swym referacie z założenia, że dotychczasowe osiągnięcia produkcyjne naszego przemysłu stworzyły trwałą bazę dla wcielania w życie polityki partii w zakresie szybszego podnoszenia stopy życiowej ludzi pracy. W rezultacie dwóch kolejnych obniżek cen oraz przeprowadzonej w ciągu bieżącego roku, obok podwyżki rent i emerytur, regulacji płac robotników rolnych, kolejarzy, górników, nauczycieli i szeregu kategorii pracowników w innych gałęziach naszej gospodarki, jak również w wyniku wzrostu płac w oparciu o wzrost wydajności pracy — przewidziane na rok bieżący założenia planowe w zakresie poprawy położenia materialnego ludzi pracy realizowane są zgodnie z zapowiedzią naszej partii.

Oceniając z uczuciem słusznej dumy nasze osiągnięcia w rozwijaniu gospodarki narodowej oraz w podnoszeniu stopy życiowej ludności — stwierdził towarzysz Kłosiewicz — musimy równocześnie zwrócić szczególną uwagę na fakt niewykonania pewnych ważnych dla całokształtu naszej gospodarki zadań planu ilościowego. Do tych pozycji należy przede wszystkim niewykonanie przez przemysł hutniczy planu wytopu surówki, a przez przemysł górniczy planu wydobycia węgla kamiennego — podstawowego surowca dla naszej gospodarki narodowej i wymiany towarowej z innymi krajami — jednego z decydujących czynników w naszej walce o podniesienie stopy życiowej ludności.

Niezadowolająco przedstawiają się również w świetle wyników wykonania planu za pierwsze półrocze nasze dotychczasowe osiągnięcia na tak decydującym froncie naszej walki o poprawę bytu, jakim jest pomoc naszego przemysłu dla rolnictwa, którą to sprawę szczególnie mocno postawił przed nami II Zjazd Partii.

Wyniki wykonania planu półrocznego oraz bieżące materiały o realizacji planów w III kwartale sygnalizują nam również drugie niepokojące zjawisko, polegające na tym, że mamy poważne niedociągnięcia w realizacji decydujących założeń II Zjazdu w dziedzinie walki o podniesienie jakości produkcji o oszczędną gospodarkę i obniżkę kosztów własnych, a tym samym o wypracowanie

załączonej w planie akumulacji przez nasze przedsiębiorstwa socjalistyczne.

O czym świadczą te wszystkie fakty?

Świadczą one, że nie wszyscy działacze gospodarczy i związkowi uświadomili sobie z dostateczną jasnością, jakie polityczne i gospodarcze konsekwencje pociąga za sobą w obecnym okresie niewykonanie planu akumulacji przedsiębiorstw socjalistycznych, których zyski stanowią przecież ponad cztery piąte dochodów budżetowych naszego państwa.

Nie wolno nam zapominać, że tańsza i lepsza produkcja powinna dać w latach 1954-55 oszczędności na sumę ponad 20 miliardów złotych. Równocześnie powinien nastąpić wzrost masy towarowej dla nasycenia rynku stosownie do wzrostu siły nabywczej ludności.

Otóż w tej dziedzinie również nie widzimy dotychczas zdecydowanej poprawy tak co do jakości, jak i asortymentu wypuszczanych na rynek towarów masowego spożycia. Dotyczy to szczególnie przemysłu spożywczego i mięsno-mleczarskiego, odzieżowo-skórzanego, włókienniczego oraz przemysłu drobnego i terenowego.

Jak widzimy — podkreślił towarzysz Kłosiewicz — nasza praca po III Kongresie dla zabezpieczenia pełnej realizacji zadań gospodarczych nakreślonych przez II Zjazd partii nie może nas zadowalać. Zadanie jakie stoi obecnie przed nami — to szybko naprawić ten stan, zmobilizować cały nasz aktyw związkowy, omówić nasze zaniedbania oraz ich przyczyny i przystąpić zdecydowanie do ich usunięcia.

Znaczenie zakładowych umów zbiorowych i dwustronnych zobowiązań długookresowych

Jak powiedziano na wstępie — towarzysz Kłosiewicz skoncentrował uwagę związków zawodowych przede wszystkim na zagadnieniach zakładowych umów zbiorowych i dwustronnych zobowiązań długookresowych.

Dlaczego te zagadnienia wysuwają się na czoło aktualnej problematyki związkowej? Dlatego, że zarówno zakładowe umowy zbiorowe jak i dwustronne zobowiązania długookresowe (będące wstępną formą do umów zakładowych) są dokumentem, który powinien regulować współdziałanie załogi, dyrekcji i organizacji związkowej w walce o stałe podnoszenie poziomu produkcji socjalistycznej i poprawę warunków materialnych i kulturalnych ludzi pracy. W sposobie realizacji postanowień tego dokumentu odzwierciedlają się wszystkie pozytywne i ujemne przejawy pracy organizacji związkowej i administracji gospodarczej, a zwłaszcza ich stosunek do materialnych i kulturalnych potrzeb załogi.

Akcję przygotowawczą do podpisywania zakładowych umów zbiorowych cechował masowy udział załóg, świadczący o wysokim stopniu ich wyrobienia społecznego. W przygotowaniu dwustronnych zobowiązań długookresowych dało się jednak zauważyć znacznie mniejsze pogłębienie kampanii politycznej i słabsze przygotowanie organizacyjne.

Analiza wykonania zakładowych umów zbiorowych w II kwartale br. wykazuje, że zobowiązania załóg w zakresie realizacji planów produkcyjnych zostały w przeważnej większości wypełnione pomyślnie. Na to samo wskazują wyniki realizacji umów w zobowiązaniach długookresowych. Nie znaczy to jednak, aby w wykonywaniu jednych i drugich umów nie ujawniły się poważne nawet niedociągnięcia, a zwłaszcza jeżeli idzie o obniżkę kosztów własnych produkcji. Dlatego też towarzysz Kłosiewicz zaznaczył, że sprawa walki o obniżkę kosztów własnych musi stać nadal w centrum uwagi wszystkich organizacji związkowych.

Poważne niedociągnięcia ujawniły się w realizacji zobowiązań administracji przemysłowej w zakresie zaspokajania socjalnych, kulturalnych i bytowych potrzeb ludzi pracy.

Duża ilość, bo ponad 1/3 tych zobowiązań nie została wykonana w przewidzianym terminie, a realizacja niektórych postanowień zmierzających do poprawy warunków pracy oraz warunków bytowych nie została nawet zapoczątkowana, przy czym jest rzeczą uderzającą, że nie ma ani jednego zakładu, gdzieby zobowiązania te były terminowo zrealizowane.

Dane te dowodzą — stwierdził towarzysz Kłosiewicz — że w wielu jeszcze ogniwach związkowych i administracyjnych dominuje stary, nacechowany obojętnością i bezduszną troską do potrzeb człowieka pracy, wyrażający się troską o produkcję dla produkcji, a nie biorący pod uwagę, że u nas celem najwyższym wszystkich naszych wysiłków jest dobro człowieka.

Nie chodzi tu zresztą jedynie o zjawisko niedocenia wagi spraw bytowych. Fakt niewykonania stosunkowo poważnej liczby zobowiązań o charakterze socjalno-bytowym i kulturalnym podjętych przez administrację gospodarczą określić trzeba jako przejaw łamania praworządności socjalistycznej, gdyż zakładowa umowa po podpisaniu jej i zarejestrowaniu staje się prawem obowiązującym zarówno jedną, jak i drugą stronę.

Organizacja ruchu współzawodnictwa pracy

Omawiając rozwój ruchu współzawodnictwa pracy na tle wykonywania zakładowych umów zbiorowych i dwustronnych zobowiązań długookresowych, towarzysz Kłosiewicz wskazał na pewne ujemne objawy, a mianowicie:

osłabienie rozwoju a nawet zanikanie różnorodnych form współzawodnictwa indywidualnego, zespołowego, międzyoddziałowego i międzyzakładowego,

ograniczanie się do pewnych ściśle określonych form i metod w poszczególnych gałęziach produkcji,

mechaniczne podsumowywanie wyników miesięcznych względnie kwartalnych bez udziału ludzi bezpośrednio zainteresowanych tymi wynikami,

nawracanie do przestarzałych metod współzawodnictwa regulaminowego, do punktowania itp.

Niektóre nasze organizacje związkowe w zakładach pracy — powiedział towarzysz Kłosiewicz — a również niektórzy towarzysze w okręgach i zarządach głównych uważają, że z chwilą zawarcia zakładowej umowy zbiorowej, czy też podpisania długookresowych zobowiązań została równocześnie załatwiona sprawa współzawodnictwa pracy.

Towarzysze ci nie rozumieją widocznie, że umowy zakładowe i zobowiązania długookresowe wskazują tylko główne kierunki, w jakich powinniśmy mobilizować ini-

cyjatywę załóg, w żadnym zaś wypadku nie zastępują one żywego, twórczego ruchu współzawodnictwa pracy.

Obowiązkiem związków zawodowych jest upowszechniać wszystkie inicjatywy, mające zastosowanie w danej gałęzi produkcji, aby robotnik mógł czerpać pełną garścią z doświadczeń własnego zakładu i innych zakładów oraz z przodujących doświadczeń radzieckich. Aby mógł dzięki nim pracować jak najwydajniej i jak najszczędniej w trosce o lepszy byt dla siebie, o dalszy rozkwit i wzrost siły naszej ojczyzny ludowej.

Metodą pracy związkowej jest przekonywanie, wychowywanie człowieka, pobudzenie jego inicjatywy, jego świadomej woli walki o lepsze wyniki pracy.

Ale obok tego konieczne jest zabezpieczenie techniczno-organizacyjne jak najbardziej sprzyjających warunków dla rozwoju tej inicjatywy — konieczna jest sprawną organizacją pracy, prawidłowe zaopatrzenie, odpowiednie warunki bezpieczeństwa i higieny pracy — i tu leży punkt ciężkości pracy administracji.

Działalność kulturalno-oświatowa

Postanowienia zakładowych umów zbiorowych dotyczące pracy kulturalno-oświatowej zostały na ogół pomyślnie zrealizowane o ile idzie o akcję łączności ze wsią oraz zorganizowanie i wyekwipowanie zespołów artystycznych. Poważne niedociągnięcia notuje się w zakresie remontów placówek kulturalno-oświatowych i zaopatrzenia ich w sprzęt oraz wykonania elementów agitacji pogładowej. Obserwuje się nawet zanikanie takich elementów jak aleje przodowników pracy, tablice honorowe, plastyczne wskaźniki, stanu współzawodnictwa, proporzyczki przodowników pracy itp.

Konieczne jest, aby w pracy kulturalno-oświatowej — obok troski o zapewnienie załogom kulturalnej rozrywki i wypoczynku — związki zawodowe zwróciły uwagę na zadania polityczno-wychowawcze w zakresie mobilizowania załóg do walki o wykonywanie planów produkcyjnych. Należy przy tym wystrzegać się drastycznych środków agitacji poniżających godność robotnika i zamykających częstokroć drogę do poprawy.

Niech nasza praca kulturalno-oświatowa — zaapelował towarzysz Kłosiewicz do aktywu kulturalno-oświatowego — szerokim frontem wesprze codzienną walkę o plan i niech zapewni po pracy przyjemny, kulturalny wypoczynek i rozrywkę pracującym i ich rodzinom.

Wnioski z realizacji zakładowych umów zbiorowych i zobowiązań długookresowych

Na podstawie oceny przebiegu wykonania zakładowych umów zbiorowych i zobowiązań długookresowych towarzysz Kłosiewicz nakreślił główne zadania związków zawodowych w tej dziedzinie na najbliższy okres:

I W celu zapewnienia całkowitej realizacji wszystkich postanowień zakładowych umów zbiorowych i zobowiązań długookresowych w okresie IV kwartału br. należy przeprowadzić w miesiącu października masową i pogłębioną kontrolę wykonania umów i zobowiązań za III kwartał przy udziale szerokiego aktywu społecznego, a w szczególności komisji przy radach zakładowych i oddziałowych.

Przy ocenie nie ograniczać się do stwierdzenia ilości wykonywanych i nie wykonywanych postanowień, lecz poddać analizie przyczyny i wskazać ludzi, którzy pono-

szą winę za niewykonanie poszczególnych zobowiązań. Wyniki dokonanej analizy omówić na ogólnych zebraniach załóg, poddając ostrej krytyce przyczyny niewykonania postanowień oraz omawiając wraz z całą załogą środki, jakie należy podjąć dla zagwarantowania pełnej realizacji wszystkich nie wykonanych dotychczas oraz przewidzianych do wykonania na IV kwartał postanowień umów i zobowiązań długookresowych.

Zarządy główne wspólnie z zainteresowanymi resortami przeprowadzą, zgodnie z uchwałą rządu, w oparciu o oceny zakładów pracy, szczegółową analizę dotychczasowych wyników wykonania umów i występujących trudności oraz zapewnią środki konieczne dla wykonania wszystkich podjętych zobowiązań zarówno ze strony związku, jak i administracji gospodarczej.

Naszym wspólnym obowiązkiem jest dołożenie wszystkich starań i wysiłków, by ugruntować zaufanie klasy robotniczej do podjętych umów i zobowiązań i nie dopuścić nigdzie do podważenia tego zaufania.

2 Biorąc pod uwagę decydujące znaczenie sprawy obniżki kosztów własnych i poprawy jakości produkcji dla prawidłowego wcielania w życie dyrektyw II Zjazdu w zakresie podnoszenia stopy życiowej ludzi pracy, należy w każdym zakładzie pracy w okresie kontroli wykonania umów i zobowiązań długookresowych dokonać gruntownej analizy wyników osiągniętych w tej dziedzinie i zwrócić uwagę na nie wykorzystane dotychczas możliwości.

Szczególnie dokładnie przeanalizować należy zagadnienie oszczędności paliw, w pierwszym rzędzie węgla, energii elektrycznej, materiałów i surowców, wykorzystania odpadów, większej troski o maszyny i narzędzia pracy. Walczyć z wszelkimi przejawami rozrzutnej gospodarki, przestrzegać twardo dyscypliny procesów technologicznych. Uporczywie dążyć do zwiększenia produkcji I gatunku, mającej decydujący wpływ na kształtowanie się kosztów własnych i uzyskanie planowej akumulacji.

W trosce o pełniejsze zaopatrzenie rynku w artykuły pierwszej potrzeby rozwinąć szerzej współzawodnictwo indywidualne, zespołowe i międzyzakładowe, planowo upowszechniać i wprowadzać przodujące metody pracy, cenne inicjatywy robotnicze prowadzące do podniesienia jakości produkcji i bardziej oszczędnej gospodarki.

3 Doceniając olbrzymie znaczenie wzrostu produkcji rolnej dla podniesienia stopy życiowej ludności, związki zawodowe winny wzmocnić swoje wysiłki dla zabezpieczenia rolnictwu planowych dostaw artykułów przemysłowych, a w szczególności dobrych narzędzi i maszyn rolniczych, nawozów sztucznych, sprzętu gospodarskiego i towarów masowego spożycia. Związek Zawodowy Pracowników Rolnych i Leśnych powinien w trosce o wzrost produkcji rolnej zmobilizować pracowników PGR-ów i POM-ów do jak najbardziej sprawnego przeprowadzania tegorocznych siewów jesiennych i wykopków.

Pozostałe związki zawodowe powinny zapewnić zmobilizowanie do pomocy w jesiennych robotach polnych około 17 tysięcy robotników i pracowników z zakładów pracy i przedsiębiorstw.

Ważnym zadaniem Związku Zawodowego Pracowników Rolnych i Leśnych jest otoczenie troskliwą opieką ochotników zaciągu pionierskiego, którzy zgłosili się do pomocy przy zagospodarowaniu odłogów w państwowych

gospodarstwach rolnych. Pionierskim brygadom zapewnić trzeba należyte warunki bytowe i kulturalne. Pozostałe związki zawodowe powinny przyjść z pomocą Związkowi Zawodowemu Pracowników Rolnych w zorganizowaniu życia kulturalnego w nowych gospodarstwach, wyposażeniu świetlic, w rozwinięciu czytelnictwa i uruchomieniu zespołów artystycznych.

4 W trosce o stałą poprawę warunków pracy, o lepszą opiekę socjalną i kulturalną nad załogami zwrócić baczność uwagę podczas kontroli wykonania umów i zobowiązań za III kwartał na wykorzystanie wszystkich funduszy na cele socjalne, bytowe i kulturalne, wzmocnić kontrolę społeczną nad pracą OZR-ów i stołówek oraz nad handlem uspołecznionym, ożywić współpracę aktywu związkowego z radami narodowymi w zagadnieniach: opieki zdrowotnej, zaopatrzenia, remontów mieszkań, usług komunalnych, wypoczynku i rozrywek kulturalnych itp.

O wykorzystanie wszystkich możliwości działania w trosce o ludzi pracy

Związki zawodowe nie wykorzystują w dostatecznym stopniu wszystkich możliwości przyczyniania się do nieustannej poprawy materialnych warunków ludzi pracy.

W obliczu wyborów do rad narodowych stoją związki wobec zadania aktywizacji przedstawicieli instancji związkowych w komisjach rad narodowych.

Wiemy, że rady narodowe mają decydujący wpływ na zaopatrzenie ludności pracującej, remonty mieszkań, rozwój sieci punktów usługowych, służby zdrowia, poprawę warunków komunalnych itp. Czynny udział przedstawicieli związków w komisjach rad narodowych, stały kontakt instancji związkowych z tymi radami niewątpliwie dopomoże zarówno instancjom związkowym jak i radom narodowym w rozwiązaniu wielu palących zagadnień ludności pracującej.

Niedostatecznie również wykorzystuje się tak poważne uprawnienie związków, jakim jest nadzór nad działalnością zakładowych i terenowych komisji rozjemczych.

Towarzysz Kłosewicz stwierdził, że pomimo powołania ponad 7 000 komisji z 16 700 kompletami orzekającymi, komisje te nie wszędzie jeszcze zdobyły sobie zaufanie robotników wskutek zbyt słabej pracy wyjaśniającej prowadzonej w tym kierunku przez rady zakładowe.

Wynika to w dużej mierze z tego, że większość naszych zarządów głównych nie doceniła w pełni znaczenia komisji rozjemczych i roli związków zawodowych w zabezpieczeniu ich prawidłowego funkcjonowania, mimo że wpływ spraw do rozstrzygnięcia przez komisje jest bardzo duży.

Oparcie działalności związków na podstawowym ogniwie — organizacji zakładowej

Narastające zadania, jakie stanęły przed związkami zawodowymi w okresie walki o szybszy wzrost stopy życiowej, o pełniejsze zaspokajanie materialnych i kulturalnych potrzeb klasy robotniczej wymagają zdecydowanego polepszenia naszej pracy organizacyjnej, usprawnienia metod kierownictwa i kontroli wykonania podejmowanych uchwał.

II Zjazd partii i III Kongres postawiły przed nami zadanie przeniesienia punktu ciężkości całej pracy zwią-

ków zawodowych do zakładów, powiązania instancji związkowych z licznym aktywnym społecznym i umocnieniem więzi z masami robotniczymi, ogarnięcia przynależnością związkową około miliona robotników, pozostających jeszcze poza związkami.

Centralna Rada Związków Zawodowych podjęła w ostatnim czasie szereg kroków, które powinny przynieść w rezultacie mocniejsze powiązanie instancji z zakładami pracy.

Przede wszystkim uprościliśmy znacznie nasz system sprawozdawczości i informacji, uwalniając instancje od balastu najzupełniej zbędnej roboty papierkowej, przywiązującej ludzi do biur, stwarzając tym samym szersze możliwości obsługiwanego terenu.

Po drugie — przeprowadziliśmy reorganizację naszej struktury i zasad pracy aparatu, przy czym zmiany te zostały dokonane również w zarządach głównych i obejmą także pozostałe instancje.

Istotny sens tej reorganizacji polega na tym, że skierowana jest ona przeciw ciasnemu funkcjonalizmowi i jednostronności w pracy naszych wydziałów przy równoczesnym uproszczeniu naszej struktury organizacyjnej, co uzyskaliśmy przez zmniejszenie liczby wydziałów i skasowanie rozdrobnionych sekcji, często istniejących czysto formalnie. Przeprowadzona w tym duchu reorganizacja przyniosła nam również pewne oszczędności etatowe.

Omawiając w dalszym ciągu referatu niedomagania pracy organizacyjnej, towarzysz Kłosiewicz podkreślił, że nieprzestrzeganie zasad kolegalności w pracy instancji powoduje oderwanie od mas, prowadzi do obcych nam metod dyrygowania i komenderowania, do obcych nam z gruntu narów dyktarstwa, odgradzającego nas od mas związkowych, wytwarzającego osad nieufności między kierownictwem i masami.

Jedynie na gruncie pracy kolektywnej może powstać szeroki, ofiarny aktyw społeczny, bez pomocy którego nawet najbardziej gorliwy i najbardziej ideowy działacz związkowy nie jest w stanie podjąć naszym licznym i różnorodnym zadaniom.

Droga do zaufania mas — to równocześnie wszechstronne rozpatrywanie i załatwianie przez instancje związkowe wszystkich problemów pracy i bytu klasy robotniczej.

Sprawę werbunku do związków zawodowych należy traktować nie wyłącznie jako zagadnienie organizacyjne, ale jako doniosły problem polityczny, problem zaufania mas do związków zawodowych.

Trzeba jednakże samokrytycznie stwierdzić, że słuszne zasady usprawnienia pracy naszego aparatu nie są konsekwentnie realizowane przez Sekretariat i wydziały CRZZ. Usprawniła się struktura naszego aparatu, ale metody pracy jeszcze nie uległy koniecznej zmianie.

Biorąc pod uwagę te liczne jeszcze niedomagania — powiedział towarzysz Kłosiewicz w zakończeniu referatu — stawiamy dziś w dalszym ciągu z całym naciskiem zadanie zwiększenia realnej pomocy dla zakładowych ogniw związkowych: częściej przebywać w zakładach pracy, nie tylko rejestrować braki, ale konkretnie pomagać w ich usuwaniu, kontrolować wykonywanie uchwał instancji nadrzędnych i własnych uchwał rad zakładowych i doprowadzić do ich wykonywania, w jeszcze większym stopniu uruchomić instancje okręgowe do pracy w zakładach.

Zadania związków w dziedzinie ochrony pracy w związku z przejściem państwowej inspekcji pracy

Referat Sekretarza CRZZ — towarzysza Artura Starewicz nakreślił przed organizacjami związkowymi nowe poważne zadania w dziedzinie ochrony pracy.

Na mocy uchwały Komitetu Centralnego Partii oraz postanowień Rady Państwa i Rady Ministrów związki zawodowe przejmują inspekcję pracy oraz sprawy ustawodawstwa pracy należące dotychczas do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

Przejęcie przez związki zawodowe inspekcji pracy oraz przekształcenie jej w branżową techniczną inspekcję pracy powinno przyczynić się do dalszej wydajnej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotychczasowa terytorialna struktura inspekcji wybitnie utrudniała wnikliwą i fachową kontrolę warunków BHP w zakładach pracy tym bardziej, że kontrola ta wymaga obecnie szczególnie dokładnej znajomości technologii produkcji i warunków pracy właściwych dla każdej poszczególnej branży. W następstwie terytorialnej struktury państwowej inspekcji pracy oraz ciążących na niej obowiązków prawnej ochrony pracy inspektorzy musieli znaczną część pracy poświęcać na rozstrzyganie rozmaitych indywidualnych sporów z zakresu ustawodawstwa pracy ze szkodą dla czynności kontrolnych w zakładach pracy, słabo współdziałali ze społecznym aktywnym ochroną pracy w zakładach, nie mogli nawet przypilnować wykonania swoich własnych nakazów i zaleceń wydawanych administracji przemysłowej. Z drugiej strony — związki zawodowe nie miały możliwości rozwinięcia w pełni skutecznej pracy w celu przeciwdziałania zaniedbaniom i naruszaniu przepisów BHP przez administrację.

Obecna gruntowna reorganizacja inspekcji pracy otwiera szerokie możliwości skutecznej, wnikliwej kontroli stanu BHP w całej gospodarce narodowej. W miejsce dotychczasowych dwóch niedość skutecznych i osobno działających aparatów kontroli stanu BHP — państwowego i związkowego, stworzony zostaje jednolity system branżowej technicznej inspekcji pracy w związkach zawodowych wyposażonej w uprawnienia państwowe. Powstaje nowy system łączący ściśle branżową inspekcję pracy z zakładową inspekcją społeczną.

Sprawy BHP zostają oddane pod bezpośrednią kontrolę klasy robotniczej, oddane w ręce jej powszechnej organizacji zawodowej. Fakt ten będący wyrazem troski naszej Partii i Rządu o zapewnienie jak najlepszych, jak najzdrowszych i najbardziej bezpiecznych warunków pracy dla klasy robotniczej — podnosi naszą odpowiedzialność za stałą poprawę stanu BHP.

Odziedziczywszy po rządach kapitalistycznych jak najgorsze warunki BHP, władza ludowa już w pierwszym tak trudnym okresie odbudowy osiągnęła zahamowanie wzrostu częstotliwości wypadków przy pracy i stopniową poprawę ogólnego stanu ochrony pracy. W okresie planu 6-letniego rosną stale wydatki państwa na cele BHP. W 1951 r. — wydatkowano na te cele z funduszy państwowych — 924 miliony zł, w 1952 r. — już 1 miliard 373 miliony zł, w 1953 r. — 1 miliard 925 milionów zł, a w 1954 r. — 2 miliardy 326 milionów zł. Jednym z decydujących czynników poprawy stanu BHP są głębokie zmiany w warunkach pracy, wynikające z szybkiego postępu technicznego w naszej socjalistycznej gospodarce narodowej. Poprawa warunków pracy została — po raz

pierwszy — oparta na poważnych podstawach naukowych przez utworzenie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy i zainteresowanie wszystkich branżowych instytutów naukowo-badawczych tematyką ochrony pracy.

W rezultacie rozwoju naszej gospodarki i wysiłków państwa wskaźnik wypadkowości w ciągu ostatnich pięciu lat stopniowo obniża się, mimo że równocześnie nastąpił wybitny wzrost zatrudnienia i że do przemysłu napływały nowe setki tysięcy nowych sił roboczych nie napływających do pracy w nowoczesnej produkcji.

Państwo nasze wydało walkę chorobom zawodowym; do walki z nimi powołano — nieistniejącą dawniej — przemysłową służbę zdrowia. Setki doskonale zaopatrzonych zakładowych ośrodków zdrowia, szereg sanatoriów i nocnych profilaktoriów, 13 ośrodków leczniczo-badawczych dla dalszej gruntownej poprawy ochrony pracy 57 poradni specjalistycznych, wyszkolenie około 1000 lekarzy higieny pracy — to poważny dorobek państwa naszego w dziedzinie ochrony pracy.

Obecnie, kiedy powstaje techniczna inspekcja pracy w związkach zawodowych — zostają stworzone warunki dla jak najlepszego i jak najbardziej celowego wykorzystania wszystkich tych środków materialnych i technicznych dla dalszej gruntownej poprawy ochrony pracy i zmniejszenia do minimum wypadkowości i zachorowalności zawodowej.

W dalszym ciągu referatu towarzysz Starewicz sprezyował główne kierunki działania inspekcji pracy:

Związki zawodowe mają do usunięcia jeszcze wiele braków w dziedzinie BHP.

Do tych braków należy przede wszystkim formalny a niejednokrotnie niedbały stosunek administracji kopalni i dozoru technicznego do wymagań BHP w górnictwie. Poważna odpowiedzialność za te zaniedbania spada na Związek Górników, który mimo wskazań partii nie potrafił dokonać przełomu w swojej pracy w dziedzinie BHP.

Częste są jeszcze naruszenia przepisów o ochronie pracy kobiet i młodocianych. Celuje w tym przemysł urządzeń mechanicznych, teletechniczny, szklarski, piekarniczy oraz przemysł garbarski i lakierniczy. W przedsiębiorstwach komunikacyjnych, w hutnictwie, w przemyśle stocznym i maszynowym zatrudnia się w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych kobiety ciężarne i matki posiadające dzieci w wieku do 12 miesięcy. A odpowiedzialne są za to nie tylko organy administracji, ale i związki zawodowe.

Poważne zaniedbanie stwierdza się w realizacji uchwały rządu o postępie w dziedzinie BHP. Niektóre ministerstwa jak Ministerstwo Rolnictwa, Budownictwa Miast i Osiedli, Przemysłu Mięsnego i Mleczarskiego, PGR nie obsadziły etatów komórki głównego inspektora BHP.

Usunięcie tych wszystkich braków musi być naszym pierwszym zadaniem.

W tym celu:

1 Powinniśmy zapewnić ścisłe przestrzeganie zasad BHP, ustaw, zarządzeń i instrukcji zarówno przez organy administracji jak i przez same załogi. Nasze usta-

wodawstwo stworzyło podstawy dla systematycznej poprawy warunków BHP, ale poprawa ta nie nastąpi automatycznie. Nastąpi ona tylko wtedy, kiedy będziemy stale czuwać nad ścisłym przestrzeganiem ustaw, gdyż w praktyce mamy jeszcze poważne ilości wykroczeń przeciwko przepisom BHP.

2 Konieczne jest zapewnienie celowego, terminowego wykorzystania funduszy przeznaczonych przez państwo na BHP.

3 Powinniśmy zapewnić stałe ulepszanie i rozbudowę urządzeń technicznych BHP, gdyż w tej dziedzinie występują jeszcze poważne zaniedbania.

4 Należy zapewnić właściwe zaopatrzenie i oszczędne wykorzystanie sprzętu ochrony osobistej oraz odzieży ochronnej. Aczkolwiek ilość wydawanej odzieży ochronnej jest bardzo duża i rośnie stopniowo z roku na rok, to jednak jakość i normy jej stosowania pozostawiają jeszcze bardzo dużo do życzenia.

5 Musimy osiągnąć daleko lepsze niż dotychczas wyniki w zakresie walki z chorobami zawodowymi przez poprawienie pracy służby zdrowia oraz polepszenie warunków sanitarnych w zakładach.

6 Powinniśmy osiągnąć podniesienie poziomu wyszkolenia i instruktazu BHP wśród załóg, zwłaszcza wśród personelu inżynieryjno-technicznego, majstrów i brygadzystów.

7 Powinniśmy rozwinąć — wspólnie ze służbą administracyjną — szeroką pogładową propagandę BHP w zakładach.

Po omówieniu struktury organizacyjnej branżowej inspekcji pracy towarzysz Starewicz podkreślił, że związkowy techniczny inspektor pracy tylko wtedy potrafi wywiązać się ze swych obowiązków, jeśli będzie otoczony stałym społecznym aktywnym, jeżeli codziennie będzie korzystał z informacji, pomocy i kontroli aktywnego społeczeństwa inspekcji pracy. Związki zawodowe spełnią swe zadania w dziedzinie BHP jedynie wtedy, kiedy ochrona pracy nie będzie sprawą samego tylko aparatu inspekcji pracy lecz sprawą, którą co dzień żyć będą wszystkie ogniwa ruchu związkowego — od CRZZ i zarządów głównych aż do rad zakładowych i grup związkowych.

*

W podsumowaniu dyskusji nad referatami — towarzysz Kłosiewicz m. in. przypomniał aktywnemu związkowemu, że poczynając od roku przyszłego związki zawodowe będą wypłacać swym członkom specjalne świadczenia, co zobowiązuje instancje i ogniwa związkowe do jak najszybszego uporządkowania ewidencji, oszczędności i rozsądnego gospodarowania funduszami związkowymi.

Na konkretnych zagadnieniach oszczędzania i wszechstronnego usprawnienia naszej pracy — zakończył tow. Kłosiewicz — musimy obecnie skoncentrować nasze siły.

Przed wyborami do rad narodowych

PODSUMOWUJĄC dorobek Polski Ludowej w ciągu dziesięciolecia jej istnienia, towarzyszy Bierut stwierdził, że „dokonujące się przemiany w życiu społeczno-politycznym i gospodarczym naszego kraju wyzwoliły w masach ludowych, wśród milionów robotników i chłopów a także wśród rosnącej szybko liczebnie inteligencji niewyczerpane zasoby aktywności twórczej”. Jedną z podstawowych form, w których ta twórcza aktywność mas się przejawia są rady narodowe.

Rady narodowe, które zgodnie z Art. 34 naszej Konstytucji są organami władzy państwowej w gminach, miastach, dzielnicach większych miast, powiatach i województwach, wyrażają zasadę pełnego ludowładztwa, pełnej demokracji naszego państwa. Podstawowa tendencja i kierunek rozwoju naszego ustroju polega właśnie na stałym przyciąganiu jak najszerzych mas pracujących do bezpośredniego udziału w rządzeniu. Im liczniejszy i szerszy bowiem jest udział społeczeństwa w rządzeniu krajem, tym głębsze i bardziej demokratyczne są przemiany, jakie w życiu tego społeczeństwa zachodzą. W pierwszych latach po rewolucji, w okresie budowania i umacniania władzy radzieckiej Lenin wskazywał, że „tak jak w okresie feudalizmu twórcami społeczeństwa były setki ludzi, jak w okresie kapitalizmu tysiące i dziesiątki tysięcy ludzi budowały państwo, tak obecnie przewrót socjalistyczny może być dokonany tylko przy aktywnym, bezpośrednim praktycznym udziale milionów ludzi w rządzeniu państwem”.

Szczególnie ważne zadania, jeśli chodzi o zapewnienie jak najliczniejszego udziału mas pracujących w radach narodowych, to znaczy włączenie jak najszerzych mas ludzi pracy do bezpośredniego udziału w rządzeniu państwem, stoją przed związkami zawodowymi.

Jedną z podstawowych zasad działalności związków zawodowych i głównym warunkiem decydującym o jej skuteczności jest ścisła więź z masami pracującymi.

Łączność z masami wyraża się m. in. w jak najpełniejszej znajomości potrzeb i bolączek tych mas i jak najaktywniejszej działalności zmierzającej do zaspokojenia tych potrzeb i zlikwidowania bolączek. Stąd ogromne znaczenie i paląca konieczność ścisłego współdziałania z radami narodowymi, które troszczą się stale o codzienne potrzeby i interesy ludności, zwalczają wszelkie przejawy samowoli i biurokratycznego stosunku do obywatela, sprawują i rozwijają kontrolę społeczną działalności urzędów, przedsiębiorstw, zakładów i instytucji.

Działalność rad narodowych, jako terenowych organów władzy ludowej dotyczy najżywoźniejszych interesów ludzi pracy. Działalność ta obejmuje takie dziedziny jak: szkolnictwo, służba zdrowia, handel, przemysł terenowy pracujący w ogromnej większości na zaspokojenie potrzeb konsumpcyjnych ludności, sprawy usług, urządzeń komunalnych, gospodarki mieszkaniowej, organizacji życia kulturalnego i wiele innych. Już to pobieżne wyliczenie wskazuje, jak bardzo powiązaną musi być z pracą rad narodowych działalność związków zawodowych, jak bardzo związki zawodowe powinny dbać o zapewnienie jak najsprawniejszej działalności rad narodowych.

Weźmy dla przykładu taką sprawę jak handel. Jest głęboką troską związków zawodowych, aby zaopatrzenie ludności w potrzebne jej artykuły i materiały było jak najlepsze, aby robotnik i jego żona mogli bez trudu, bez potrzeby wystawiania w kolejkach nabyć potrzebne im towary. Pomyślny ile złej krwi, ile niepotrzebnych nikomu kwasów i słusznego rozgoryczenia powoduje nie stanowiąca jeszcze u nas niestety wyjątku zła, bezmyślna dystrybucja, nie licząc się z potrzebami klienta, lekceważąc jego gust i upodobanie. Pomyślny zarazem, o ile można by poprawić i polepszyć pracę naszego społecznego handlu, gdyby nastąpiło skoncentrowanie w tym kierunku wysiłków rad narodowych i związków zawodowych.

To samo — z uwzględnieniem różnicy wynikającej z odmienności problemu — można stwierdzić w odniesieniu do służby zdrowia i szkolnictwa. Nie jest i nie może być obojętne dla związków zawodowych, jaki jest poziom organizacji służby zdrowia, jaka jest jakość jej usług dla ludzi pracy. Jest i musi być troską związków sprawa jak najlepszego zabezpieczenia zdrowia i życia ludzi pracy i ich rodzin. A to przecież zależy przede wszystkim od poziomu pracy placówek służby zdrowia. Jest i musi być troską związków sprawa jak najlepszej pracy naszych szkół, aby dziecko człowieka pracy miało zapewnione właściwe wychowanie, aby szkoła w należyty sposób przygotowała je do odpowiedzialnego i zaszczytnego zadania budowniczego swej wolnej i pięknej ojczyzny.

Jest i musi być troską związków zawodowych każda sprawa, która bezpośrednio czy nawet pośrednio składa się na to, co nazywamy poziomem życia ludzi pracy. Dlatego związkom zawodowym nie jest i nie może być obojętny poziom pracy rad narodowych we wszystkich dziedzinach ich działalności.

Szczególnie ważne zadania stoją przed radami narodowymi, jeśli chodzi o dalsze zwiększenie produkcji rolnej, realizację sojuszu robotniczo-chłopskiego oraz socjalistycznej przebudowy wsi czyli rozwoju spółdzielczości produkcyjnej. Realizacja tych zadań odbywa się w złożonych warunkach wynikających z zaostrzającej się walki klasowej na wsi.

Warunki te nakładają szczególną odpowiedzialność na klasę robotniczą, która — jako przewodnia siła w sojuszu robotniczo-chłopskim powinna pomagać swym braciom, pracującym chłopom w ich walce z kułackim wyzyskiem. Klasa robotnicza na wsi reprezentowana jest przez robotników rolnych oraz robotników przemysłowych, budownictwa i transportu zamieszkujących na wsi. Na nich też spada w dużej mierze obowiązek dbania o należyte funkcjonowanie rad narodowych, które w walce klasowej toczącej się na wsi reprezentują pracujące chłopstwo w sojuszu z klasą robotniczą. Na nich też spada w dużej mierze obowiązek dbania o to, aby rady narodowe na wsi w pełni wykorzystwały olbrzymie możliwości zacieśniania więzi państwa ludowego z chłopami pracującymi.

Rzetelne i zgodne z wytycznymi władzy ludowej załatwianie codziennych spraw mających nieraz olbrzymie znaczenie dla pracujących chłopów — to sprawa szcze-

gólnej wagi. Rzecz w tym, aby pracujący chłop odczuwał stale w pracy rady troskę władzy ludowej o jego losy, o rozwój jego gospodarstwa, o zapewnienie mu jak najlepszych możliwości podniesienia dobrobytu i kultury. Sprawiedliwe załatwianie tych właśnie codziennych spraw — to najskuteczniejsza droga umocnienia zaufania chłopu pracującego do państwa i wciągnięcia go do udziału w rządzeniu tym państwem. Jest to zarazem najlepsza tama dla kulackich wpływów na wsi.

Stawia to szczególnie ważne zadania przed Związkiem Zawodowym Pracowników Rolnych i Leśnych, którego działalność obejmuje właśnie teren wsi. Instancje tego związku winny dbać, aby w pracy rad narodowych brali udział najlepsi aktywiści związkowi, aby wnieśli do działalności gminnych a w przyszłości do gromadzkich rad narodowych robotniczy hart i konsekwencję, robotniczą wytrwałość i doświadczenie. Duże zadania stoją tu również przed takimi związkami jak Kolejarzy, Handlowców, Budowlanych, Metalowców i wielu innych, których ogromna część członków mieszka na wsi. Dotychczas jednak — i to trzeba stwierdzić z wielkim smutkiem — ogromna większość instancji tych związków nie tylko nie zajmowała się tymi sprawami, ale nie posiada nawet rozeznania w tym, ilu członków tego związku bierze udział w pracy rad narodowych i jak tam pracuje. Z tym stanem — rzecz jasna — trzeba jak najszybciej i to radykalnie skończyć.

Poważne zadania dla instancji Związku Zawodowego Prac. Rolnych i Leśnych wynikają również z odpowiedzialnych obowiązków, jakie spadają na rady narodowe, jeśli chodzi o gospodarkę PGR. Mimo że PGR stanowią samodzielną jednostkę administracyjno-gospodarczą i nie są podporządkowane bezpośrednio radom narodowym, to jednak sprawy PGR nie mogą wypaść z kręgu zainteresowań rad narodowych. A tak, niestety dotychczas bardzo często się jeszcze dzieje. Rady narodowe, zarówno na szczeblu gminy, powiatu jak i województwa, wychodząc z założenia, że PGR nie podlegają ich bezpośredniemu nadzorowi, nie poczuwają się do obowiązku pomocy i opieki nad tak ważnym i trudnym odcinkiem naszego socjalistycznego rolnictwa, jakimi są PGR. Aktywny udział robotników rolnych w gromadzkich, powiatowych i wojewódzkich radach narodowych oddałby sprawie tej niewątpliwie ogromną przysługę. Nie bez wpływu byłoby to również na wykonywanie przez rady narodowe ich obowiązku pomocy w socjalistycznej przebudowie naszego rolnictwa czyli w rozwoju spółdzielczości produkcyjnej na wsi. Klasa robotnicza, jako żywotnie w tym zainteresowana, słusznie oczekuje, aby jej organizacja — związki zawodowe swoim udziałem w pracy rad narodowych wydatnie dopomogły w realizacji tych zadań.

Sila naszego państwa tkwi w jego głębokim demokratyzmie. U podstaw tego demokratyzmu leży to, że państwo w pełni wyraża interesy ludzi pracy w mieście i na wsi, że interes państwa w pełni pokrywa się z interesami najszerzszych mas jego obywateli. Demokracja jest jednak tylko wtedy rzeczywistą demokracją, gdy nie tylko formalnie daje masom pracującym prawa i swobody obywatelskie, ale gdy również stwarza jak najlepsze warunki umożliwiające im korzystanie z tych praw i swobód.

Dlatego rzeczą szczególnie ważną jest sprawa przestrzegania ludowej praworządności, jest dbałość o to, aby działalność tych wszystkich, którym powierzono wykonywanie najrozmaitszych zadań państwowych, społecznych i gospodarczych nie rozmiągała się z podstawową i kardynalną zasadą naszej władzy ludowej — z troską o człowieka i jego potrzeby. Niezwykle istotnym sposobem i ważnym punktem wyjściowym dla wykonania tego zadania jest wnikliwe i rzeczowe rozpatrywanie skarg i zażaleń ludności. Nie przypadkowo sprawie tej poświęca specjalny artykuł nasza Konstytucja, która, przyznając wszystkim obywatelom prawo zwracania się do wszystkich organów państwa ze skargami i zażaleniami, podkreśla jednocześnie wyraźnie, że „skargi i zażalenia obywateli powinny być rozpatrywane i załatwiane szybko i sprawiedliwie“. Z listów ludzi pracy, ze skarg i zażaleń, jakie wpływają od obywateli rada narodowa może się niejednokrotnie dowiedzieć o wiele więcej o potrzebach i bolączkach terenu, niż z niejednego sprawozdania czy posiedzenia. Dlatego trzeba, aby stosunek do skarg i zażaleń był szczególnie sumienny i poważny, aby były one szybko i sprawiedliwie załatwiane.

Bardzo wiele o potrzebach i bolączkach ludzi pracy mogą też radom narodowym powiedzieć związki zawodowe. Skrupulatne rejestrowanie głosów robotników, głębokie zainteresowanie ich kłopotami i troskami ze strony instancji związkowych stać się powinno jednym ze źródeł wiedzy rad narodowych o sytuacji w terenie. Głęboka analiza skarg i zażaleń oraz głosów ludzi pracy, wnioski i uogólnienia, jakie rady narodowe i instancje związkowe powinny z nich wyciągnąć dla swojej pracy, stać się winny drogowskazem nakreślającym kierunek działalności rad narodowych w danej sprawie.

Ścisłą więź z terenem rady utrzymują również poprzez szeroki aktyw skupiony wokół rady, poprzez sieć komisji społecznych, składających się z mieszkańców danego terenu. Komisje te powołane są do opracowania zagadnień dotyczących poszczególnych dziedzin życia tego terenu. Jest i powinno być stałym obowiązkiem związków zawodowych, aby w skład tych komisji weszli przodujący robotnicy, ofiarni aktywiści związkowi, którzy gwarantują właściwy kierunek i styl pracy tych komisji.

Jedną z podstawowych form działalności rady narodowej jest sesja czyli plenarne posiedzenie rady. Sesja stwarza warunki dla aktywnego udziału członków rady w pracy nad rozwiązaniem najistotniejszych problemów danego terenu. Dlatego też zainteresowanie i dbałość o to, aby sesja zajęła się i uwzględniła potrzeby i dezyderaty ludzi pracy winno być jednym ze stałych zadań instancji związkowych wszystkich szczebli. Tymczasem większość naszych instancji nie przejawia żadnego zainteresowania sesjami rad narodowych, zaniedbując w ten sposób podstawową formę walki o polepszenie warunków bytowych i kulturalnych ludzi pracy na danym terenie.

Do niezmiernie rzadkich wypadków należy, aby instancja związkowa wniosła do obrad sesji rady narodowej jakieś wnioski i żądania związane z potrzebami robotników danego miasta, dzielnicy czy powiatu. A przecież tędy powinna wiesć droga do załatwienia znakomitej ilości spraw i problemów, z którymi borykają się jeszcze nieraz ludzie pracy.

Stoimy w obliczu wielkiej kampanii politycznej, która przyczyni się do jeszcze ściślejszego zespolenia się mas pracujących we Froncie Narodowym. Zbliżające się wybory do rad narodowych przyczynią się do dalszego umocnienia jedności moralno-politycznej naszego narodu wokół walki o jak najpełniejsze wykonanie zadań budownictwa socjalistycznego w naszym kraju.

Przed związkami zawodowymi — powszechną organizacją klasy robotniczej, czołowej i kierowniczej siły naszego narodu — stoją w nadchodzącej kampanii wyborczej szczególnie ważne i odpowiedzialne zadania. Przed klasą robotniczą, która w związkach zawodowych uczy się rządzenia i socjalizmu, staje w nadchodzących wyborach pilne zadanie dopomożenia swym klasowym sojusznikom — chłopom pracującym w ich walce z wpływami wroga na wsi, w walce o jeszcze głębszą izolację polityczną kulactwa, o przekreślenie jego rachub na przeforsowanie do rad narodowych swoich zauszników. Jednym z wyrazów tej pomocy klasy robotniczej dla pracujących chłopów będzie zwiększony udział robotników w radach narodowych. Wnosząc do nich wieloletnie

doświadczenie i wspaniałe bojowe tradycje rewolucyjne klasy robotniczej — robotnicy-radni przyczynią się do wydatnego umocnienia rad narodowych, do jak najlepszego spełnienia przez nich roli troskliwego i mądrego gospodarza swego terenu.

Zgodnie z Art. 86 Konstytucji kandydatów na członków rad narodowych zgłaszają organizacje polityczne i społeczne, zrzeszające obywateli w miastach i wsiach. Na ogólnej liście Frontu Narodowego, z jaką naród polski pójdzie do wyborów, znajdują się również kandydaci zgłoszeni przez związki zawodowe.

Wysuwając spośród siebie kandydatów na radnych, robotnicy powierzą tę zaszczytną i odpowiedzialną funkcję najlepszym spośród najlepszych, ludziom, których postawa i aktywność dają pełną gwarancję, że nie zawiodą zaufania, jakim obdarza ich naród. Wzór obywatela aktywisty, który godnie reprezentować będzie klasę robotniczą i dbać o pełne zaspokojenie jej życiowych potrzeb, przykład dyscypliny i ofiarności, człowiek który mądrze i słusznie kierować będzie sprawami ogółu — oto, jakim powinien być robotnik-radny.

JAN WORONOWICZ
Inspektor Wydz. Ekonom. CRZZ

Zadania Zw. Zaw. Prac. Rolnych i Leśnych w akcji likwidacji odłogów

JEDNYM z odcinków prowadzonej obecnie walki o wzrost stopy życiowej mas pracujących kraju jest problem likwidacji odłogów i niezagospodarowanych gruntów. Zagadnienie to bardzo ostro występuje w województwach: olsztyńskim, koszalińskim, zielonogórskim oraz we wschodnich częściach województwa lubelskiego i rzeszowskiego. Likwidacja odłogów to zadanie, które stanęło przed całym naszym rolnictwem. Szczególne zadania w tym zakresie nasza partia postawiła przed państwowymi gospodarstwami rolnymi.

Odpowiedzialne to zadanie, o wielkim znaczeniu politycznym i gospodarczym, nakłada na PGR obowiązek przyjęcia większych kompleksów odłogowych o powierzchni ponad 100 ha, oraz wszelkich odłogów i gruntów niezagospodarowanych przylegających do pól PGR. W roku 1954 PGR mają zaorać i uprawić wszystkie przejęte grunta i zasiać co najmniej 40 000 ha ozimin, na dobrze uprawionej ziemi. Reszta odłogów przejętych w roku 1954, winna być przygotowana pod siewy wiosenne w roku 1955.

I

Likwidacja odłogów przylegających do pól PGR-owskich, jest stosunkowo łatwiejsza, w porównaniu z likwidacją większych kompleksów odłogowych, położonych często daleko od gospodarstw PGR. W pierwszym przypadku jest zapewniona baza wypadowa w postaci gospodarstw już zagospodarowanych, rozporządzających pewną ilością ludzi, sprzętu itp. oraz — co najważniej-

sze — pomieszczeniami dla ludzi i zabudowaniami gospodarczymi.

Natomiast zagospodarowanie większych kompleksów odłogowych, pozbawionych budynków mieszkalnych i gospodarczych, jest prawdziwą pracą pionierską. Naczelnym zadaniem, które wyloniło się przy przystąpieniu do realizacji tego wielkiego zadania PGR był i jest dobór kadr. W tym celu ogłoszony został na terenie kraju zaciąg pionierski. Na terenie PGR ogłoszony został ochotniczy zaciąg pracowników stałych. Stali pracownicy PGR są delegowani w zasadzie tylko na czas likwidacji odłogów, ci jednak, którzy wyrażają chęć pozostania na stałe, są chętnie przyjmowani i otrzymują odpowiedni zasiłek, przewidziany w uchwale Prezydium Rządu w sprawie osadnictwa.

Już w okresie rozpoczęcia werbunku pracowników PGR na wyjazd, szczególnie ważne zadania stanęły przed Zw. Zaw. Prac. Rolnych i Leśnych.

Wyjaśnianie pracownikom znaczenia likwidacji odłogów, zapoznanie z korzyściami ekonomicznymi, które wyjeżdżającym zostały zapewnione w postaci zachowania prawa do diet i 15% dodatku za pracę oraz przeciwdziałanie administracyjnym formom werbunku, jakie usiłowali stosować tu i ówdzie niektórzy kierownicy gospodarstw — było pierwszym ważnym zadaniem dla związku.

Jak bardzo jest potrzebna sprężysta działalność związku w tej akcji — dowodzi chociażby taki przykład:

W niektórych zjednoczeniach — jak np. Inowrocław — kierownictwo PGR, aby w łatwy sposób zwerbować większą liczbę pracowników na wyjazd, nie powiadomiło

ludzi, jaki jest cel ich wyjazdu, a przeciwnie, zapowiedziało, że jadą „na przeszkolenie“.

Rezultat tego był taki, że mniej uświadomieni traktorzyści, po przyjeździe na miejsce, chcieli wracać do domu. Sytuację naprawił instruktor Zarz. Okr. Prac. Rolnych, który akurat przyjechał do miejsca pobytu traktorzystów i potrafił nakłonić ich do pozostania. Dalsza praca tegoż instruktora z tą samą grupą traktorzystów, dała bardzo poważne rezultaty, ponieważ 17-to osobowa grupa traktorzystów pozostała na miejscu i zobowiązała się pracować aż do całkowitego zakończenia prac polowych, w przydzielonym gospodarstwie. Ponadto zobowiązała się wykonywać każdym traktorem 6 ha orki dziennie przez stosowanie pracy na dwie zmiany.

Doceniając znaczenie pracy politycznej wśród pracowników skierowanych do likwidacji odłogów oraz w celu zabezpieczenia warunków bytowych i kulturalnych tym pracownikom, Zarząd Gł. Zw. Zaw. Prac. Rolnych i Leśnych delegował w teren swój aktyw, który wspólnie z aktywem zarządów okręgowych prowadzi robotę polityczną wśród załóg, jak również czyni starania w kierunku zabezpieczenia wszelkich potrzeb bytowych i kulturalnych załóg.

Aktyw zarządu głównego brał udział w naradach dyrektorów, sekretarzy organizacji partyjnych i przewodniczących rad zakładowych, na których ustalał zadania dla ogniw związkowych, wskazywał dyrektorom na niedociągnięcia, które należy usunąć itp.

Niezależnie od tego Związek Prac. Rolnych i Leśnych powiazał się w pracy swej ze Związkiem Handlowców, Służby Zdrowia i domami kultury w celu wciągnięcia tych związków, do wspólnej akcji.

Powiązanie to było konieczne, ponieważ wiele problemów, napotykaných na terenach odłogowych lub w zespołach słabo zagospodarowanych, nie mogło być skutecznie rozwiązane w zakresie tylko PGR i Związku Rolnych.

Zachodziła na przykład konieczność rozszerzenia sieci punktów sprzedaży artykułów spożywczych, uruchomienia nowych placówek kulturalnych, uaktywnienia działalności kin objazdowych, wyjazdów zespołów artystycznych itp., aby pracującym robotnikom stworzyć nie tylko lepsze warunki bytowe, ale i rozrywki kulturalne.

W ramach zaciągu pionierskiego do 1 lutego 1955 r. ma — według planu — przybyć na tereny odłogowe ponad 10 000 osób. Około 50 % tej liczby będzie skierowane na tereny województwa olsztyńskiego i częściowo do północnej części województwa białostockiego do Zjednoczenia Ełk.

Trzeba, aby na przyjęcie tych pracowników były przygotowane pomieszczenia, wyposażone w potrzebny sprzęt domowy, zabezpieczone wyżywienie, odpowiednie pomieszczenia na świetlice itp.

Związek Zawodowy Pracowników Rolnych i Leśnych powinien czuwać nad zaopatrzeniem świetlic PGR-owskich w czasopiśma, książki, gry świetlicowe, oraz przydzielić zespoły pod stałą opiekę instruktorom, którzy przede wszystkim w początkowym okresie, powinni wspomóc młodzieży w zorganizowaniu życia świetlicowego. Trzeba również, aby Związek czuwał, czy zaplanowane budownictwo jest wykonywane we właściwym czasie i w razie niedociągnięć na tym odcinku alarmował odpowiednie władze PGR. Należy również dopilnować, aby przybyli pracownicy zostali zaopatrzeni w ubranie robocze.

Ważną jest również sprawą zwrócenie uwagi na zorganizowanie odpowiednich komórek związkowych, aby przybyłych ująć w ramy organizacji związkowej.

Organizacja związkowa na terenach odłogowych winna być przedmiotem szczególnej troski związku, zwłaszcza jeżeli chodzi o dobór odpowiednich kandydatów na przewodniczących rad zakładowych i oddziałowych oraz członków komisji strukturalnych, komisji rozjemczych itp. Sprawy te są tym bardziej aktualne, że jesteśmy w przededniu wyborów do ogniw związkowych.

II

W jesiennej akcji likwidacji odłogów, już w pierwszych dniach rozpoczęcia pracy wielu traktorzystów przystąpiło do współzawodnictwa. I tak — brygada młodzieżowa traktorzystów z Bydgoszczy w składzie 12 osób, pracująca w zespole Pieniężno, zobowiązała się wykonywać dziennie 5 ha orki na każdy traktor. (Średnia dzienna wydajność ciągników w Zjednoczeniu Orneta wynosi 3,5 ha na ciągnik). Brygada ta wezwwała do współzawodnictwa wszystkie brygady pracujące przy likwidacji odłogów.

Rzucone wezwanie zostało natychmiast podjęte przez brygady Czesława Lewandowskiego i Jana Rutkowskiego, pracujące w zespole Lipowina. Brygady te zobowiązały się zaorać i zasiać w gospodarstwie Bemowizna o 100 ha więcej, niż przewidywał plan i zaoszczędzić na każde 100 ha 50 kg paliwa. Traktorzyści Borkowski i Sujkowski z woj. bydgoskiego zadeklarowali się pozostać na stałe w zespole Lipowina i wezwali innych do pójścia w ich ślady.

Ruchem współzawodnictwa zostały objęte wszystkie brygady traktorowe i dlatego tempo likwidacji odłogów jest tak szybkie. Zaplanowane zadania dobowe nie tylko były wykonywane, ale i znacznie przekraczane. Np. w Zjednoczeniu PGR—Orneta zaplanowano we wrześniu zadania dobowe 278 ha orki, natomiast wykonywano 960 ha i więcej, co pozwoliło na odrobienie powstałych w początkach zaległości.

Trzeba przyznać, że dużą pomoc w organizowaniu współzawodnictwa okazał delegowany na odłogi aktyw zarz. głównego i zarządów okręgowych. Np. instruktor zarządu głównego — tow. Stankiewicz wspólnie z kierownikiem ekipy poznańskich traktorzystów — tow. Łakomeczykiem zmobilizowali do podjęcia współzawodnictwa 9 brygad traktorowych, w wyniku czego termin zakończenia orki w tym zespole mógł być skrócony o 3 dni.

Brygady budowlano - remontowe współzawodniczą o przedterminowe zakończenie budowy mieszkań i przeprowadzenie remontów. Np. brygada remontowo - budowlana tow. Kosiola zobowiązała się przyspieszyć budowę i remonty mieszkań o 45 dni, a pozostały czas wykorzystać na udzielenie pomocy brygadzie w sąsiednim zespole.

Jeżeli chodzi o propagandę wyników współzawodnictwa, to na tym odcinku są jeszcze niedociągnięcia. Za mało popularyzuje się osiągnięcia przodujących traktorzystów. A osiągnąć tych jest bardzo dużo. Na tereny odłogowe wyjechali między innymi tacy czołowi traktorzyści PGR — jak Stefan Marczak odznaczony Sztandarem Pracy, który nie tylko sam się zgłosił do likwidacji odłogów ale i ściągnął swoją brygadę, czy też odznaczony Złotym Krzyżem Zasługi — tow. Kłysz i wie-

lu innych przodujących traktorzystów. Stosunek tych towarzyszy do pracy, ich wielka troskliwość o powierzane im traktory i narzędzia towarzyszące, wpływa niewątpliwie dodatnio na pozostałych traktorzystów.

Trzeba aby po odejściu tych ludzi do swoich macierzystych gospodarstw, cechy te pozostały i rozwijały się wśród młodej kadry traktorzystów i wszystkich tych pracowników, którzy na terenach odlogowych pozostaną na stałe.

Trzeba ich zapał twórczy dalej rozwijać, pomagać im przy pokonywaniu wielu przeszkód, jakie niewątpliwie napotykają w swej pracy. Trzeba rozwijać coraz szerzej współzawodnictwo o większą wydajność pracy i lepszą jej jakość. Uczyć troskliwości o powierzone maszyny i narzędzia gospodarcze. Popularyzować wszystkich tych, którzy w pracy się wyróżniają a piętnować opieś-
szalnych.

Zarząd Główny Rolnych przeznaczył na nagrody dla przodujących traktorzystów 40 000 zł. Trzeba, aby nagrody te trafiły do właściwych ludzi. Dlatego kandydatów do nagród powinni przedstawiać brygadziści i traktorzyści, którzy najlepiej potrafią ocenić, kto na nią najlepiej zasługuje.

Ogólnie oceniając, trzeba przyznać, że Związek Rolnych i Leśnych w zakresie rozwoju współzawodnictwa i zabezpieczenia warunków bytowych pracowników, pracujących na odlogach, położonych w województwie olsztyńskim włożył poważny wkład pracy.

III

Pozostaje jeszcze druga dziedzina pracy związkowej, a mianowicie praca kulturalno-oświatowa wśród pracowników na gospodarstwach odlogowych. Trzeba pamiętać, że przeważającą większość skierowanych na gospodarstwa poodlogowe pracowników stanowi młodzież. Młodzież ta potrzebuje specjalnej opieki, wymaga zapewnienia jej godziwych rozrywek kulturalnych. Z młodzieżą tą trzeba prowadzić systematyczną pracę polityczno-wychowawczą.

Ministerstwo PGR poleciło budować specjalne pomieszczenia na świetlice. Trzeba te świetlice, od momentu przybycia młodzieży, uczynić ogniskami życia kulturalnego. Należy stworzyć takie warunki w świetlicach, aby młodzież czas wolny od pracy w nich spędzała. Nie wystarczy więc poprzestać na dostarczeniu do świetlic książek, czasopism i gier towarzyskich. Trzeba zorganizować wspólnie z młodzieżą właściwe formy pracy świetlicowej jak: konkursy dobrego czytania, artystyczne zespoły amatorskie, nauczyć gier świetlicowych itp. Aby zadania te wykonać, musimy do zespołów młodzieżowych skierować instruktorów KO na okres zorganizowania pracy kulturalno-oświatowej.

W wykonaniu tego zadania Związek Rolnych będzie miał poważne trudności ze względu na brak odpowiedniej kadry. Wydaje się słuszne, aby do pomocy w tej pracy wykorzystać ekipy łączności miasta ze wsią, jak również aktyw kulturalno-oświatowy zakładów pracy, przydzielając mu pod stałą opiekę wyznaczone zespoły. Związkowi Rolnych, powinny przyjść z pomocą WRZZ przez ułatwienie nawiązania kontaktu z właściwymi zakładami pracy, oraz przez udzielenie pomocy swoim aktywem.

Poważnej również pomocy powinny udzielić wojewódzkie domy kultury, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej, jak również okręgowe dyrekcje kino-teatrów. Współpraca z wymienionymi instytucjami już została nawiązana w woj. olsztyńskim. Zarząd Okręgowy Prac. Rol. i Leśnych opracował wspólny plan działania i przystąpił już częściowo do jego realizacji.

Wojewódzki dom kultury delegował do najbardziej zaniedbanych zespołów swoich instruktorów, w celu zorganizowania pracy kulturalno-oświatowej.

Zarządy okręgowe kin w Olsztynie i Białymstoku skierowały do zespołów kina objazdowe, które już w początkach września wyświetlały takie filmy, jak „Sekretarz Rejkomu“, „Kawaler Złotej Gwiazdy“, „Celuloza“ itp. Towarzystwo Wiedzy Powszechnej w Olsztynie i Białymstoku zorganizowało grupy agitacyjne, które dokonały kilku wyjazdów do gospodarstw, jak np. Degnecie w Zjednoczeniu Elk, dając szereg odczytów.

Trzeba przyznać, że na tym odcinku Zw. Rolnych wykazał dużo inicjatywy. Trzeba, aby tego rodzaju formy pracy coraz bardziej pogłębiać i obejmować nimi coraz większą liczbę gospodarstw.

Pomoc materialna, jakiej udzielił zarząd główny w wysokości 57 000 zł na potrzeby pracy kulturalno-oświatowej w gospodarstwach odlogowych, umożliwia wyposażenie świetlic w potrzebne gry świetlicowe, rozszerzenie bibliotek i zaopatrzenie w materiały propagandowe.

*

Istnieją więc wszelkie warunki ku temu, aby załogom w gospodarstwach odlogowych zapewnić właściwe warunki do rozwoju życia kulturalnego, zabezpieczyć odpowiednie warunki bytowe i organizację pracy.

Wymaga to jednak od Związku Rolnych — na wszystkich szczeblach organizacyjnych — wielkiego wkładu pracy, należytego rozeznania sytuacji w terenie i stałej systematycznej opieki i pomocy dla tych gospodarstw.

Niewątpliwie Zw. Zawodowy Pracowników Rolnych i Leśnych, który znaczenie likwidacji odlogów właściwie ocenia, dołoży wszelkich starań, aby zadania te wykonać, a tym samym przyczynić się w dużym stopniu do zmiany dotychczasowych odlogów w dobrze zagospodarowane i urodzajne pola.



Najważniejsze niedomagania pracy rad zakładowych



W SIERPNIOWYM numerze „Przeglądu Związkowego” redakcja wezwała terenowych aktywistów związkowych do udziału w dyskusji na temat organizacji pracy rad zakładowych, a zwłaszcza na temat zaktywizowania rad oddziałowych i grup związkowych. W tymże samym numerze ukazał się artykuł Mieczysława Endlera pt. „O jakość i oszczędność w produkcji hutniczej” wskazujący na poważne niedociągnięcia w organizacji pracy rady zakładowej w hucie im. Bieruta.

Dzięki dwustopniowej strukturze organizacyjnej Związku Zawodowego Hutników my — aktywiści zarządu głównego mamy bardziej bezpośrednią styczność z zakładowymi organizacjami związkowymi. Dlatego pragnąłbym do dyskusji o pracy rad zakładowych dorzucić swoje doświadczenia. Zabranie głosu przeze mnie będzie tym bardziej celowe, że zarazem odpowiem na artykuł M. Endlera, a mianowicie wskażę na główne przyczyny niedociągnięć rad zakładowych w naszym przemyśle.

Uważam, że główne przyczyny niedomagań rad zakładowych tkwią w wadliwej organizacji ich pracy, w braku systematyczności pracy prezydium i całej rady, w niedostatecznym zaktywizowaniu rad oddziałowych a w następstwie tego — małej żywotności grup związkowych. Trzeba też zaznaczyć, że poważnym utrudnieniem w pracy aktywów związkowych jest przeciążenie go przeróżnymi obowiązkami społecznymi.

Zilustruję to na przykładzie rad zakładowych i oddziałowych huty „Bobrek” i „Szopienice”.

Brak należytego przygotowania posiedzeń rady zakładowej

W hucie „Bobrek” rada zakładowa poruciła członkom prezydium odpowiedzialność za pracę poszczególnych rad oddziałowych. W praktyce jednak rady oddziałowe nie odczuwają opieki ani pomocy członków prezydium rady zakładowej. Tak na przykład przewodniczący rady zakładowej — towarzysz Wicik jest odpowiedzialny za radę oddziałową stalowni. Ale towarzysz ten w ciągu ostatnich miesięcy ani razu nie spróbował zebrać tej rady, aby omówić jej zadania i kierunek pracy. To samo można powiedzieć o innych opiekunach. Praca tych towarzyszy — a jest ich pięciu — ogranicza się do załatwiania różnych spraw biegnących w lokalu rady lub przeprowadzania dorocznych kontroli w oddziałach oraz odbywania posiedzeń w dyrekcji i różnego rodzaju narad.

Ważnym warunkiem należytej pracy rady zakładowej jest dobrze przygotowany plan posiedzeń jej prezydium. W hucie „Bobrek” rada zakładowa planowała odbywanie posiedzeń prezydium co trzy dni, przy czym na porządku dziennym stawiano przeróżne zasadnicze problemy. Czyż można poważnie myśleć o wnikliwym i rzeczowym przygotowaniu posiedzeń w tak krótkich terminach? W rezultacie sprawy poddawane obradom prezydium nie były odpowiednio przygotowane ani pogłębione. Można powiedzieć — formalnie były postawione, praktycznie spadały z porządku dziennego obrad.

Tak na przykład w dniu 9 lipca br. rada zakładowa rozpatrywała pracę dwóch działów: wielkich pieców i stalowni, wyznaczając sobie przeprowadzenie analizy:

- a) wykonania planów produkcyjnych,
- b) pracy komisji strukturalnych,
- c) wpływania składek członkowskich,
- d) werbunku robotników niezrzeszonych.

Sprawozdania w tych sprawach miały przygotować kolektywnie rady oddziałowe; w praktyce skończyło się na opracowaniu krótkich notatek przez samych przewodniczących, gdyż głębsze omówienie tak poważnych spraw przekraczało możliwości radców oddziałowych. Rezultat — po długiej a jałowej dyskusji przewodniczący rady zakładowej, towarzysz Wicik odrzucił sprawozdania, a między nimi sprawozdanie... stalowni, której jest opiekunem, a więc której powinien pomóc przy jego opracowaniu. Postanowiono wrócić do tej sprawy za dwa tygodnie. Ale minęło ich sześć, gdy przybyłem do huty, a rada zakładowa zapomniała o swym postanowieniu. Nie trzeba dodawać, jak to działa demobilizująco na radców oddziałowych i uczy ich lekceważenia decyzji rady zakładowej.

Mała aktywność rady oddziałowej

Niewłaściwe odbywanie posiedzeń prezydium rady zakładowej byłoby złym przykładem dla rad oddziałowych, gdyby... one takie posiedzenia odbywały. Ale rady oddziałowe wogóle nie odbywają posiedzeń swych prezydów. I tak rada oddziałowa — której przewodniczący, towarzysz Abramski jest zresztą aktywistą bardzo czynnym i rozumiejącym swe zadania — poza miesięcznymi odprawami mężów zaufania nie odbywa żadnych posiedzeń. A przecież miałaby o czym mówić.

Albowiem:

- 1) wybraki w stalowni od kwietnia wzrosły poważnie i sięgają 3,5%,
- 2) współzawodnictwo istnieje tam tylko formalnie,
- 3) nie realizuje się zobowiązań stalowni wynikających z zakładowej umowy zbiorowej,
- 4) nie podtrzymuje się nowych metod pracy i to nawet tych, których inicjatywa powstała wśród załogi tej samej stalowni,
- 5) więcej niż połowa załogi stalowni nie płaci składek związkowych.

Dodajmy, że podejmowanie zobowiązań produkcyjnych nie odbywa się w grupach związkowych, lecz zobowiązania te zbiera od poszczególnych wytopiaczy referent współzawodnictwa lub radca oddziałowy.

Rzecz jasna, że taki tryb zbierania zobowiązań mało przyczynia się do świadomego udziału we współzawodnictwie i nie daje takich korzyści, jakie może dać kolektywne analizowanie możliwości wzmożenia wydajności pracy.

Na przykład przodujący wytopiacz, towarzysz Jerzy Bieniek, który — dodajmy — w danym miesiącu nie

wykonywał planu, na zapytanie, czy uzgodnił swe zobowiązanie z drugim i trzecim wytopiaczem, odpowiada: „Po co? Jak ich pogonię, to oni muszą się podciągnąć”.

Na każdym piecu martenowskim widzimy wywieszkę: „Mój agregat świadczy c mnie” — hasło rzucone przez towarzysza Bieńka. Ale cóż, skoro i on i jego towarzysze hasło to pojmują bardzo powierzchownie i prowadzą ją do sprawy utrzymania porządku wokół pieców, a nie ma człowieka, który by wytłumaczył im, że hasło to oznacza lepsze prowadzenie pieca (zmniejszenie przypaleń sklepień, bezawaryjny bieg pieca, zmniejszenie ilości zimnych i nietrafionych wytopów itp.).

Formalnie wprowadzono metodę Zandarowej. Ale zastępca szefa stalowni, zapytany przeze mnie o wyniki ekonomiczne stosowania tej metody, odpowiada najpierw, że „Owszem — są”, a dopiero po upewnieniu się, że nie jestem ani z radia ani z prasy, wyznaje, że — poza I piecem — nie widzi żadnych rezultatów. Dlaczego? Według jego zdania tylko przy I piecu załoga stosuje tę metodę właściwie, to jest jedna zmiana oddaje piec drugiej w pełnym biegu produkcyjnym i rozlicza się z nią z czynności związanych z rozpoczętym wytopem. Po bliższym zapoznaniu się z tokiem pracy okazało się, że załogi innych pieców nie tylko nie stosują metody Zandarowej, ale nawet nie wiedzą, że czyni to załoga I pieca.

Wybraki na stalowni sięgają ponad 3%, a 70% ich powstaje w dolach odlewniczych. Warto zaznaczyć, że 1% wybraków — to w praktyce 1 milion zł straty w przeciągu miesiąca. Walczymy o zmniejszenie braków, o obniżenie kosztów własnych, ale nikt z kierownictwa oddziału ani z rady oddziałowej nie może wskazać, która zmiana, który przodowy ma najwięcej braków w ciągu ostatniego kwartału. Jakże w takich warunkach można powiązać współzawodnictwo z aktualnymi potrzebami zakładu pracy?

Gdyby rada oddziałowa przynajmniej raz na miesiąc odbyła dobrze przygotowane posiedzenie, na którym wspólnie z kierownictwem omówiłaby przebieg współzawodnictwa — na pewno wiele trudności i wąskich gardeł produkcji można by już przezwyciężyć.

Muszę podkreślić, że ze strony dyrekcji a zwłaszcza dyrektora — tow. Orłowskiego rada zakładowa spotyka się z jak najlepszą wolą. Tow. Orłowski uporczywie walczy o postawienie huty „Bobrek” na najwyższym poziomie, a przy tym w trosce o zaspokojenie potrzeb materialnych i kulturalnych załogi wyręcza radę zakładową. Jakże znamienne jest, że o sprawy socjalne dyrektor zabiega więcej, niż organizacja związkowa.

O bardziej celową gospodarkę aktywem społecznym

Podobne niedociągnięcia w pracy rady zakładowej i rad oddziałowych widzimy w hucie „Szopienice”. Rada zakładowa od szeregu miesięcy nie odbywa posiedzeń prezydium. Członkowie prezydium długo nie utrzymywali stałego kontaktu z radami oddziałowymi, aż dopiero zupełne zaniedbanie pracy tych rad skłoniło ich do postanowienia, aby „aż” dwa razy w tygodniu odbywać lustracje w poręczonych ich opiece radach oddziałowych. Tak samo jak w hucie „Bobrek” członkowie rady zakładowej koncentrują swą działalność w czterech ścianach biura rady zakładowej, załatwiając interwencje i oczekując telefonu z dyrekcji lub innej komórki administracji huty.

Przewodniczący tej rady bardzo mało czasu poświęca samej radzie. A trzeba zaznaczyć, że jest to towarzysz

niezwykle ofiarny w pracy społecznej, stary komunista, zdyscyplinowany działacz polityczny. Na przeszkodzie stoi bowiem fakt piastowania przez niego jedenastu funkcji społecznych, jak:

- 1) członek egzekutywy Komitetu Zakładowego PZPR,
- 2) przewodniczący komisji łączności fabryki z wsią (co niedzielę wyjeżdża na wieś),
- 3) przewodniczący komisji bytowo-mieszkaniowej,
- 4) członek Prezydium Miejskiej Rady Narodowej w Szopienicach,
- 5) przewodniczący komisji remontów przy MRN,
- 6) wiceprzewodniczący podkomisji GKM przy MRN,
- 7) zastępca wykładowcy partyjnego przy Komitecie Miejskim,
- 8) członek zakładowej komisji techniki i racjonalizacji,
- 9) członek zakładowego Komitetu Frontu Narodowego,
- 10) odpowiedzialny za pracę oddziałowej organizacji partyjnej przy administracji,
- 11) odpowiedzialny za pracę jednej rady oddziałowej (w nawale pracy nie był w tej radzie od sześciu tygodni).

Wydaje się, że takie obciążenie aktywisty związkowego innymi ważnymi funkcjami politycznymi i społecznymi nie odpowiada założeniom kwietniowej uchwały Komitetu Centralnego PZPR o związkach zawodowych, która podkreśliła, że praca działaczy związkowych odpowiedzialnych za kierownictwo w związkach zawodowych jest szczególnie ważnym zadaniem partyjnym.

Niedostateczna pomoc zarządu głównego

Powstaje pytanie, co Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników uczynił, aby — widząc niedomagania w pracy rad zakładowych — udzielić im pomocy. I znowu muszę stwierdzić, że formalnie pomoc zarządu głównego przedstawia się pokaźnie. Tak np. instruktorzy nasi odbyli w ciągu bieżącego roku 20 wyjazdów do huty „Szopienice”, przebywając tam łącznie 67 dni. Ale, niestety, zamiast zorganizować pracę rady zakładowej, wyręczał ją, a przeważnie — zamiast zająć się pracą organizacyjną — przeprowadzali różne akcje okolicznościowe.

Poza tym planowa, celowa praca instruktorów z radami zakładowymi była dotychczas o tyle utrudniona, że instruktorzy nie mieli poręczonych sobie na stałe zakładów pracy, wyjeżdżali dla załatwienia doraźnych spraw (niemal za każdym razem inny instruktor), zajmowali się pracą rady zakładowej fragmentarycznie, a codzienna działalność rady zakładowej szła dalej zwykłym trybem — nie bardzo szczęśliwym.

Pozostaje mi zakończyć swoje rozważania na temat pracy rad zakładowych zobowiązaniem, że zarząd główny popracuje wydatnie z organizacjami zakładowymi i że najdalej za trzy miesiące odezwę się na łamach „Przeglądu Związkowego”, donosząc o postępie prac. Nie wątpię, że będę mógł zakomunikować o konkretnych osiągnięciach zarządu głównego w tym zakresie.

*

W artykule tym nagromadziłem najbardziej ciemne barwy i ujemne fakty z dwóch najsłabiej pracujących

rad zakładowych w hutnictwie. Pragnąłem bowiem dorzucić swoje spostrzeżenia do toczącej się na łamach „Przeglądu Związkowego” dyskusji o pracy zakładowych organizacji związkowych. Pragnąłem zwłaszcza przez wykazanie najbardziej dotkliwych niedomagań zwrócić

uwagę towarzyszy-aktywistów związkowych na konieczność położenia specjalnie silnego nacisku na usprawnienie rad zakładowych i oddziałowych, jeżeli chcemy, aby podstawowe ogniwo naszej pracy — grupa związkowa stała się naprawdę aktywna.

BARBARA KNOLL

Sprawa terminowego wykonywania inwestycji socjalnych i bytowych

CELEM, który realizuje ustrój socjalistyczny jest szczęście człowieka. Wszechstronny rozwój gospodarki ma za zadanie stworzyć każdemu z członków socjalistycznej społeczności jak najlepsze warunki życia, jak najszerze możliwości wszechstronnego rozwoju. Podstawowe prawo ekonomiczne socjalizmu — maksymalne zaspokojenie stale rosnących potrzeb mas pracujących, jest prawem rządzącym naszą rzeczywistością, prawem o którego realizację musimy się bić na każdym odcinku naszej pracy i życia.

Niestety, są jeszcze do dziś dnia działacze gospodarczy i związkowi, którzy zapominają o tych niezaprzeczonych prawdach. Pomimo znanych nam wszystkim też IX Plenum naszej partii i historycznych uchwał II Zjazdu PZPR nie są oni w stanie pojąć, że sprawy człowieka są najważniejsze w naszym ustroju, a troska o nie splata się nierozzerwalnie z walką o planowy rozwój naszej produkcji, o rozkwit naszej gospodarki.

Nie trzeba chyba dodawać, że działacze tacy błędzą. Powierzone ich opiece masy pracujące dotkliwie odczuwają na własnej skórze skutki ich obojętności dla ludzkich spraw.

Państwo ludowe łoży co roku setki milionów złotych na inwestycje socjalne i bytowe, na podnoszenie higieny i bezpieczeństwa pracy, na polepszanie warunków pracy i życia milionów pracujących i ich rodzin. Gdyby wszystkie te fundusze były racjonalnie i w terminie wykorzystane, stopa życiowa w naszym kraju wzrastałaby szybko.

Niestety — co roku bilanse wykazują milionowe zwroty niewykorzystanych kwot, których przeznaczeniem było polepszenie życia ludzi pracy. Przyczyną niewykorzystania tych kwot jest najczęściej niedbalstwo, bałaganiarstwo i wygodnictwo odpowiedzialnych za ich wykorzystanie czynników. Ale nie bądzmy gołosłowni. Oto garść faktów zaczerpniętych z dwóch naszych kluczowych resortów — hutnictwa i górnictwa.

Z roku na rok rośnie wspaniały kombinat hutniczy w Częstochowie. Powiększa się i załoga huty im. Bieruta. Wprowadza się do pięknych nowych mieszkań. Raków, dawna robotnicza dzielnica nędznych lepierek jest dziś najładniejszą dzielnicą Częstochowy.

Wielki plan nie zapominał o ludziach. Zaplanował nie tylko wielkie piece i marteny ale i szereg urządzeń służących wygodzie załogi. Tegoroczne inwestycje bytowo-socjalne były imponujące. Na pierwsze miesiące bieżącego roku zaplanowano rozpoczęcie budowy nowego żłobka, przedszkola i ambulatorium leczniczego. Już w

bieżącym sezonie letnim mieli robotnicy otrzymać nowe pięknie rozplanowane ogrody działkowe. Dzieciaki miały już latem bawić się w nowych ogródkach jordanowskich, na terenie których zaprojektowano gmach nowoczesnej świetlicy dziecięcej. Niezależnie od tych wielkich i kosztownych inwestycji — z początkiem bieżącego roku oddany miał być do użytku tymczasowy żłobek, umieszczony w adaptowanej na ten cel gospodarskim sposobem dawnej willi dyrektorskiej.

Ani jedna z tych szerokich inwestycji nie została rozpoczęta lub wykończona w terminie, a niektóre z nich wogóle nie zostały jeszcze zaczęte...

Dlaczego tak się dzieje? Przecież w hucie im. Bieruta istnieje wiele instancji, których zadaniem jest troska o sprawy bytowe załogi. Istnieje tu specjalna dyrekcja dla spraw bytowych załogi, specjalny wydział inwestycji socjalno-bytowych, dział socjalny, jest rada zakładowa wraz z komisjami, których pieczy powierzono sprawy człowieka?

Niestety, instancje te, zamiast współpracować ze sobą dla dobra załogi, sprzecząją się o to, czy, kto, co ma robić.

W pierwszych miesiącach br. miała ruszyć budowa żłobka, przedszkola i ambulatorium. Opóźniła się jednak znacznie, bo dokumentacja na nie jeszcze nie była gotowa. Kierownik działu socjalnego huty tow. Bonar, rada zakładowa i komisje: bytowo-mieszkaniowa oraz socjalno-ubezpieczeniowa nie zadają sobie bowiem trudu częstego zaglądania na odległą o parę kilometrów mirowską budowę, kontrolowania postępu robót inwestycyjnych przy budynkach socjalnych. Dział inwestycji socjalnych, pozabawiony kontroli społecznej, spóźnia się z reguły z swymi pracami, spokojny, że nikt o to gwałtu wszczynać nie myśli.

Jeszcze gorzej ma się sprawa z tymi inwestycjami — których lokalizacja jest związana z ogólnym planem rozbudowy miasta. Prezydium Miejskiej Rady Narodowej w Częstochowie nie spieszyło się np. z wyznaczeniem terenu pod założenie ogródków jordanowskich i świetlicy dziecięcej. I znów ani wydział socjalny huty, ani dyrekcja dla spraw bytowych, ani wreszcie instancje związkowe nie monitorowały PMRN. Rezultat? Ogródki jordanowskie, które już w lecie miały być oddane do użytku, zaczyna się zakładać dopiero późną jesienią. Beznadziejnie wprost wygląda perspektywa budowy świetlicy dziecięcej — do tej pory nie przygotowano dla niej nawet dokumentacji.

Ogrody działkowe miały zazielenić się już wiosną. I tu również są poważne opóźnienia. Prezydium MRN

wyznaczyło pierwotnie na te ogródki teren oddalony o 10 km od osiedla. Pracownicy nie chcieli przyjmować tam działek. Huta nie była się o szybką zmianę decyzji MRN. Wskutek tego wiele rodzin robotniczych zostało tego roku pozbawionych radości posiadania ogrodu działkowego. Zakładanie ogrodów na przyznanym wreszcie hucie, pobliskim Wrzosiowiku — zacznie się wiosną przyszłego roku...

Bardzo charakterystyczną jest historia uruchamiania żłóbka w dawnej willi dyrektorskiej. Roboty budowlane zostały tym razem wykonane niemal w terminie i były wszelkie dane na to, aby utworzyć nowy żłódek już w lutym br. Rozpoczęły się jednak gorące spory, kto właściwie ma wyposażyć żłódek w urządzenie i bieliznę? Wydział socjalny nie miał na ten cel kredytów, bo „zapomniał” ich zaplanować. Wydział inwestycyjny nie chciał natomiast zajmować się kupowaniem śpioszków i pieluszek. Pięć miesięcy kłócono się o to, czy, kto, co ma kupować. W końcu dyrekcja zdecydowała, że żłódek wyposażą dział inwestycji, bo ma na ten cel fundusze. Zamiast w lutym — żłódek uruchomiono w sierpniu br...

Obojętność na potrzeby ludzkie panująca wśród pracowników Dyrekcji, wydziału socjalnego i niestety wśród działaczy związkowych huty im. Bieruta jest uderzająca i karygodna. Trudno się z nią spokojnie pogodzić. Zarówno Dyrekcja huty jak i Zarząd Główny Zw. Zaw. Hutników powinni wejść w sposób załatwiania spraw człowieka na tej wielkiej budowlu socjalizmu i spowodować zmianę stylu pracy wszystkich instancji powołanych do opieki nad sprawami bytowymi częstochowskiej załogi. Nie może być tak, aby olbrzymie fundusze przeznaczone na ten cel leżały bezużytecznie z powodu oburzającej nieudolności i ośpałości ludzi zaniedbujących swoje podstawowe obowiązki wobec powierzonych im opiece robotników.

Nikt również nie pomyślał, że kwota tak lekkomyślnie przetrzymana i nie wykorzystana przez hutę „Ferrum” mogła być celowo zużyta przez inny zakład. Nie myślał o tym przede wszystkich wydział socjalny Centralnego Zarządu Przemysłu Hutniczego. Nie pomyślał — bo nie znał sytuacji w terenie, nie wie, że huta „Ferrum” marnuje przydzielony kredyt, o który zabiega bez skutku rzutka rada zakładowa huty „Florian”. Czas już żeby towarzysze z CZPH operatywniej pracowali, aby mieli rozeznanie potrzeb terenu i aktywnie walczyli o to, aby ani grosz nie został niewykorzystany z tak potrzebnych funduszy socjalno-bytowych.

Tam gdzie dobrze pracuje rada zakładowa i komisje, tam gdzie troska o dobro załogi naprawdę leży na sercu działaczy związkowych, kredyty na polepszenie warunków socjalnych i bytowych robotników są w pełni i w terminie wykorzystywane, ku pożytkowi pracujących.

Kiedy Zjednoczenie Budowlane zawiadomiło hutę „Florian”, że nie będzie w stanie w terminie ukończyć sześciu nowych budynków mieszkalnych dla załogi, bo brak im murarzy — rada zakładowa nie opuściła rąk. Zaczęto wspólnie z dyrekcją huty zastanawiać się jak wygospodarować ludzi z produkcji, aby dopomogli w wykończaniu mieszkań. Okazało się, że — wycofując po jednym murarzu z każdego oddziału produkcyjnego — można wystawić własną brygadę murarską, bez szkody dla toku pracy w hucie. Brygadę taką stworzono, zabezpieczając w ten sposób ciągłość prac na budowie.

Dużo, bardzo dużo dopomóc może w życiu i pracy załogi troskliwa i wnikliwa opieka. Rada zakładowa i komisje powinny wykazywać nieustanną troskę o realizację wszystkich inwestycji socjalnych w swoim zakładzie.

Dobrze rozumie swoje obowiązki wobec załogi rada zakładowa huty „Pokój”. Kiedy wiosną br. zaistniało niebezpieczeństwo, że piękny własny punkt kolonijny w Roztoce nie zostanie na czas wykończony — towarzysze z rady, z komisji bytowo-mieszkaniowej i socjalno-ubezpieczeniowej przeprowadzili werbunek wśród załogi. Dobrowolna brygada robotnicza wyruszyła do Roztoki i szybko wykończyła roboty budowlane i instalacyjne. Dzieci hutników z Nowego Bytomia pięknie spędziły wakacje, nabrały siły i zdrowia w wiejskim powietrzu i doskonałych warunkach mieszkaniowych. Zawdzięczają to w dużej mierze energii towarzyszy związkowców, którzy umieli dopilnować tej ważnej inwestycji.

W hucie „1-go Maja” uruchomiono rok temu piękne ambulatorium. Komisja socjalno-ubezpieczeniowa poczyniła maksimum starań o pełne wyposażenie. Na interwencję komisji w hucie wykonano np. z odpadów rur doskonały stół chirurgiczny. Ambulatorium, bardzo potrzebne gliwickiej załodze zostało w terminie uruchomione. Członkowie komisji w tym zakładzie troszczą się o racjonalne wydatkowanie kwot na remonty mieszkaniowe, o właściwy rozdział mieszkań. Troszczą się, aby tym towarzyszom, którzy nowych mieszkań dostać nie mogą, przerobić i ulepszyć posiadane przez nich pomieszczenia. Staraniem komisji bytowej huty „1 Maja” instaluje się obecnie wanny w mieszkaniach przodujących pracowników huty nie posiadających dotąd łazienek w mieszkaniach.

Rada zakładowa i komisje w hucie „1 Maja” dają przykład dobrej pracy. Żywośnie i czynnie interesują się zarówno postępiem inwestycji socjalnych w swym zakładzie, jak i funkcjonowaniem istniejących urządzeń socjalnych.

Spójrzmy, jak sprawy socjalno-bytowe przedstawiają się w górnictwie. Z lustracji dokonanej ostatnio przez Zarząd Główny ZZ Górników wynika, że organizacje związkowe poszczególnych kopalń interesują się przebiegiem inwestycji socjalnych i bytowych, czynnie walczą o ich realizację. Np. punkty umów zakładowych dotyczące spraw bytowych są w górnictwie stosunkowo najpełniej realizowane. Nie brak jednakże i tu zaniedbań.

Nazbyt często na przykład zdarza się, że utworzone specjalnie dla wykonywania remontów mieszkaniowych i drobniejszych inwestycji — brygady remontowo-konserwacyjne, wykorzystywane są do prac w kopalniach. I tak mieszkańcom osiedla Godula, należącego do osiedla „Paweł” w Chebziu umowa zakładowa zagwarantowała doprowadzenie latem wody i kanalizacji do ich domków. Niestety, woda dopłynęła do godulskich mieszkań nie latem a najwcześniej w połowie zimy bieżącego roku. 36-osobowa brygada remontowa kopalni jest bowiem ciągle odciągana od tych prac.

Jest rzeczą niewątpliwą, że w poszczególnych przypadkach brygady takie mogą i powinny być wykorzystane do pilnych prac w kopalni. Utrzymywanie jednak tego stanu rzeczy stale świadczy o złej gospodarce w kopalni na odcinku inwestycyjno-remontowym.

W kopalni im. J. Wieczorka, gdzie istnieje własna brygada remontowo-konserwacyjna zajmująca się re-

montami mieszkań i urządzeń socjalnych, osiąga się dobre wyniki pracy. Gdyby nie 87-osobowa brygada remontowa, robotnicy kopalni „Wieczorek“ nie otrzymaliby 76 dodatkowych izb mieszkalnych przerobionych ze strychów, dawnych komór itp. bezużytecznych pomieszczeń. Wynikiem pracy brygady jest pięknie urządzony ośrodek czasów niedzielnych w Giszowcu wyposażony w ciągu ostatnich miesięcy w nowe boisko sportowe, place rozrywkowe, piękne ogrody. Wynikiem wielkiej akuracji i terminowego wykonywania robót remontowych jest przerobienie w I półroczu br. przeszło 7 milionów 300 tysięcy zł na remonty mieszkaniowe, otwarcie przed terminem 2 kiosków mlecznych przy szybach wyciągowych kopalni.

W kopalni „Wieczorek“ dyrekcja organizuje właściwie prace inwestycyjne, remontowe na zewnątrz kopalni i doклада starań o właściwe wyniki pracy w zakresie urządzeń zabezpieczających właściwe warunki bytu górników.

Lenin powiedział: „...w stosunku do przedsiębiorstw uspołecznionych na związkach zawodowych cięży bezwzględnie obowiązkiem obrony interesów mas pracujących, współdziałania w miarę możliwości w poprawie ich

bytu materialnego oraz obowiązek stałej naprawy błędów, o ile wynikają one z biurokratycznego wypaczenia aparatu państwowego“. (Lenin i Stalin „O związkach zawodowych“ str. 346 Książka i Wiedza 1953 r.).

Tę leninowską zasadę muszą sobie wziąć do serca wszyscy nasi działacze związkowi w terenie i bić się gorąco o to, aby sprawy człowieka nigdy nie były marginesowe, uboczne, ale by traktowane były tak, jak tego żąda ustrój, w którym żyjemy, jak wskazuje na to nasza Partia.

Tylko wtedy, gdy olbrzymią armię działaczy związkowych zmobilizujemy do skrupulatnego kontrolowania jak wydany został każdy grosz społeczny przeznaczony do polepszenia warunków bytowych naszych mas pracujących — możemy liczyć, że bezmyślność, ospałość, niedbalstwo i lenistwo niektórych zburokratyzowanych instancji aparatu administracyjnego nie będą hamowały postępu na drodze do lepszego, wygodniejszego, łatwiejszego życia szerokich rzesz robotniczych. Tylko wtedy, gdy żadna troska ludzka nie będzie naszym działaczom obca i obojętna, gdy każda nie wykorzystana lub niewłaściwie użyta złotówka będzie bolała, możemy być pewni, że sumy przeznaczone w naszym państwie ludowym na potrzeby socjalno-bytowe dadzą właściwy plon.

O stały rozwój ogólnonarodowego socjalistycznego współzawodnictwa

(Przekład z radzieckiego czasopisma „Sowietskie Profsojuzy“)

ZOGROMNĄ energią realizuje naród radziecki wytyczony przez partię i rząd program dalszego wzmocnienia potęgi Związku Rad i stałego wzrostu dobrobytu szerokich mas pracujących. Twórcza aktywność i niewyczerpana patriotyczna inicjatywa mas najbardziejnie przejawia się w socjalistycznym współzawodnictwie.

I

Pod kierownictwem partii komunistycznej współzawodnictwo przybrało charakter prawdziwie ogólnonarodowy, stało się wypróbowaną metodą budownictwa komunistycznego, potężnym orężem w walce o zwiększenie wydajności pracy. Współzawodnictwo mogło stać się ruchem ogólnonarodowym tylko w warunkach ustroju socjalistycznego, w którym panują nowe społeczne stosunki produkcyjne, stosunki koleżeńskie współpracy i wzajemnej pomocy wolnych od wyzysku pracowników trudzących się na siebie i wykorzystujących w interesie narodu zdobycze techniki i nauki. Socjalizm — jak wskazywał Lenin, po raz pierwszy stworzył możliwość wciągnięcia mas pracujących do takiej pracy, przy której mogą one w pełni wykazać swoje zdolności i ujawnić talenty. Praca, która w ustroju kapitalistycznym była ciężkim i hańbiącym brzemieniem, przeistoczyła się w społeczeństwie radzieckim w źródło radości, stała się sprawą czci i chwały, sprawą męstwa i bohaterstwa.

Stały wzrost świadomości socjalistycznej i poziomu kulturalno-technicznego mas pracujących daje im moż-

ność głębszego wnikania w sprawy techniczne i gospodarcze produkcji, ujawniania i wykorzystywania coraz to nowych rezerw i możliwości dalszego wzrostu i doskonalenia produkcji, dalszego podnoszenia wydajności pracy.

Radzieckie związki zawodowe nagromadziły niemal doświadczenia w organizowaniu współzawodnictwa socjalistycznego. W latach ostatnich współzawodnictwo przybrało charakter nie tylko jeszcze bardziej masowy, ale i bardziej głęboki w swej treści, objęło wszystkie dziedziny gospodarki Kraju Rad. Pod kierownictwem partii komunistycznej związki zawodowe mobilizują twórcze siły mas pracujących do dalszego rozwijania przemysłu socjalistycznego, szybkiego rozwoju gospodarki rolnej i wytwarzania przedmiotów codziennego użytku. Szeroko rozwinęło się w całym naszym kraju współzawodnictwo socjalistyczne o przedterminowe wykonanie planu pięcioletniego.

W chwili obecnej coraz bardziej wzrasta znaczenie radzieckich związków zawodowych, jako szkoły komunizmu, jako bojowych organizatorów mas. W powitanie skierowanym do XI Zjazdu Związków Zawodowych przez Centralny Komitet KPZR i Radę Ministrów ZSRR radzieckie związki zawodowe zostały wezwane do stałego rozwijania współzawodnictwa socjalistycznego w przemyśle, transporcie, POM i PGR, do skierowania inicjatywy i energii robotników i urzędników ku wykonywaniu i przekraczaniu planów produkcyjnych oraz maksymal-

nemu wykorzystywaniu rezerw gospodarki socjalistycznej.

Powinnością organizacji Związkowych jest stać na czele rozwijającego się ogólnonarodowego ruchu o podniesienie wydajności pracy i lepsze wykorzystanie techniki, o obniżanie kosztów własnych i polepszenie jakości produkcji. Obowiązkiem ich jest dbać o wspomaganie i upowszechnianie doświadczeń przodowników i racjonalizatorów produkcji, pomagać nienadążającym przedsiębiorstwom w podciągnięciu się do poziomu przodujących, troszczyć się o dalsze umacnianie dyscypliny pracy. Na tym polegają codzienne zadania związków zawodowych.

II

Socjalistyczne współzawodnictwo przybiera na rozmachu i to zobowiązuje organizacje związkowe do polepszenia kierownictwa tym ruchem. Nie wolno tolerować, aby organizacje związkowe ograniczały się jedynie do zbierania zobowiązań i aprobowania nowych inicjatyw, a nie prowadziły organizatorskiej pracy przy wykonywaniu zobowiązań. Podjęte we współzawodnictwie zobowiązania powinny stać się rzeczywistym programem codziennej walki o podniesienie wydajności pracy, o polepszenie działalności przedsiębiorstw przemysłowych transportu i gospodarki rolnej.

Kierować współzawodnictwem — to znaczy przede wszystkim usuwać z drogi wszystko, co przeszkadza twórczej inicjatywie mas pracujących. Znaczy to — konsekwentnie realizować leninowską zasadę materialnego zainteresowania każdego pracującego rezultatami swojej pracy, podtrzymywać tak bardzo charakterystyczne dla ludzi radzieckich cechy niepoprzestawania na osiągnięciach i stałe dążenie do pomnażania sukcesów pracy. Najbardziej ważne w organizowaniu i kierowaniu współzawodnictwem to — umiejętność dotarcia do każdego współzawodniczącego i indywidualna praca z ludźmi, troska o stworzenie na każdym odcinku produkcji należytych warunków dla osiągnięcia maksymalnej wydajności.

W uchwale podjętej jeszcze w maju 1929 roku Komitet Centralny Partii — wskazując, że kierowanie ruchem współzawodnictwa należy do organizacji związkowych — podkreślił konieczność walki z wszelkimi próbami wtłaczania, rodzących się dzięki doświadczeniu i inicjatywie mas, nowych form współzawodnictwa w biurokratyczne formy regulaminów i narzucanych odgórnie schematów. Partia niezmiennie ostrzega przed niebezpieczeństwem przekształcenia współzawodnictwa w tanie efekciarstwo bez rzeczywistego udziału w nim mas.

Jednakże niektórzy działacze gospodarczy i związkowi zapominają o tych najważniejszych zasadach kierowania współzawodnictwem, zaszczipiają w nim formalizm, odnoszą się biurokratycznie do inicjatywy mas. Tego rodzaju działacze sprowadzają i ograniczają całą pracę nad organizacją współzawodnictwa jedynie do zbierania zobowiązań socjalistycznych i rejestrowania liczb do sprawozdań, nie wnikając w życie załóg. Jakże często cyfry przesłaniają człowieka. W wielu przedsiębiorstwach przemysłowych zobowiązania opracowuje się systemem gabinetowym bez wszechstronnego uwzględniania doświadczeń nowatorów, twórczej inicjatywy szerokich mas uczestników współzawodnictwa.

Podsumowanie wyników współzawodnictwa dokonuje się też często formalnie, w gabinetach kierowników —

bez omówienia na zebraniach z pracownikami. Tego rodzaju praktyka odbiera podsumowaniu jego poważne mobilizujące znaczenie.

Należy zauważyć, że w wielu przedsiębiorstwach nie zaprowadzono jakiegoś ustalonego trybu przyznawania i doręczania nagród i odznaczeń. Częstość przechodni czerwony sztandar wręczany jest przodującym załogom przez wykonawczych urzędników ministerstw i pracowników zarządów głównych związków zawodowych, w powszednich warunkach dnia pracy i w ścisłym gronie zainteresowanych. Co więcej zdarza się i tak, że załogi przodujących zakładów przemysłowych miesiącami oczekują na otrzymanie sztandaru przechodniego, a przodujący robotnicy na — dyplomy i odznaczenia.

Nietrudno dociec dlaczego powstają tego rodzaju wypaczenia. Są one rezultatem błędów popełnianych przez niektórych kierowniczych działaczy gospodarczych i związkowych, którzy odzwyczaili się od pracy z ludźmi. Nie chcą oni zadawać sobie fadygi i zajmować się takimi uciążliwymi sprawami, jak indywidualny kontakt z robotnikami, uważny stosunek do ich potrzeb, okazywanie pomocy przy upowszechnianiu nowych przodujących metod pracy. Wśród pracowników związkowych spotykamy takich, którzy wolą mieć do czynienia z papierami niż z ludźmi, zapominając o tym, że działacz związkowy powołany jest do pracy wśród mas.

Współzawodnictwo — to żywa aktywność mas i nie wolno go wtłaczać w papierowe ramki. Siła i znaczenie współzawodnictwa polega na tym, że umożliwia ono każdemu najpełniejsze ujawnienie zdolności i inicjatywy. Stąd warunkiem należytego kierowania współzawodnictwem jest indywidualne traktowanie jego uczestników.

Zobowiązanie podejmowane przez współzawodniczącego powinno być rezultatem osobistej inicjatywy robotnika. Należy plenić chwasty biurokratyczne w kierowaniu współzawodnictwem. Od zestawień danych statystycznych należy jak najszybciej zwrócić się do żywej pracy organizatorskiej z ludźmi, zarzucić mechaniczne rejestrowanie wyników współzawodnictwa i zastąpić je organizowaniem i kierowaniem.

III

Organy związkowe muszą polepszyć kierowanie współzawodnictwem socjalistycznym. Obowiązkiem ich jest dążyć do tego, żeby wszyscy robotnicy i pracownicy aktywnie uczestniczyli we współzawodnictwie, pomagać im w osiągnięciu wysokiej wydajności pracy drogą doprowadzenia do wzorowej organizacji stanowiska roboczego, zapewnienia im najlepszej jakości instrumentów, surowca i materiałów. Specjalną uwagę powinno się zwracać na robotników nie wykonujących norm, okazując im wszelkiego rodzaju pomoc w podnoszeniu kwalifikacji, w opanowaniu przodujących metod pracy. Poważną rolę pod tym względem powinni spełnić przodujący fachowcy spośród załogi posiadający duże doświadczenie produkcyjne.

Wieloletnia praktyka wykazuje, że najbardziej masową i skuteczną formą współzawodnictwa jest współzawodnictwo indywidualne i brygadowe. W nich to właśnie najbardziej konkretnie przejawia się twórcza inicjatywa współzawodniczących.

Stąd więc sprawa kierowania współzawodnictwem indywidualnym nabiera specjalnego znaczenia. A na tym

odeinku stwierdzić można właśnie najwięcej niedociągnięć. Jakże często organizacje związkowe sprowadzają całą pracę kierowania współzawodnictwem indywidualnym jedynie do zbierania szablonowych zobowiązań. Socjalistyczne zobowiązania podejmowane przez robotników nie są wsparte zarządzeniami organizacyjnymi i technicznymi zabezpieczającymi ich wykonanie.

W wielu zakładach za współzawodniczących uważa się tylko robotników, którzy podjęli zobowiązania na piśmie i to na blankietach ustalonego wzoru. Robotników nie posiadających zobowiązań na piśmie nie uważa się za współzawodniczących, nie bacząc na to, że wielu spośród nich podjęło te zobowiązania w formie oświadczenia ustnego. Tego rodzaju biurokratyczne postępowanie unicestwia twórczą inicjatywę mas pracujących. Byłoby znacznie lepiej, gdyby indywidualne zobowiązania były podejmowane w formie ustnej na ogólnych zebraniach brygady, zespołu, grupy związkowej i zapisywane przez męża zaufania w protokole wprost ze słów robotnika. Publiczne podejmowanie indywidualnych zobowiązań, a następnie — również publiczna kontrola wykonania ich wniesie duże ożywienie do współzawodnictwa.

Powyższy sposób nie powinien jednak wykluczać i innych form podejmowania zobowiązań indywidualnych, na przykład sporządzanych na piśmie bądź w drodze ustalania ich w rozmowach z mężem zaufania lub majstrem. Wskaźniki współzawodnictwa indywidualnego i brygadowego powinny być dla wszystkich dostępne i zrozumiałe.

Podsumowanie współzawodnictwa indywidualnego i brygadowego należy przeprowadzać na zebraniach grup związkowych, a rezultaty współzawodnictwa według zawodów i przyznawania tytułu najlepszego w danym zawodzie — na posiedzeniach rad oddziałowych w porozumieniu z kierownikami oddziałów. W celu zwiększenia zainteresowania rezultatami współzawodnictwa należy szeroko wykorzystać wszystkie formy zachęty społecznej, jakim jest przyznawanie tytułu najlepszego w zawodzie, wręczanie odznak i dyplomów, umieszczanie nazwiska zwycięzcy na tablicy honorowej lub w księdze honorowej.

Przebieg i rezultaty współzawodnictwa należy systematycznie omawiać na zebraniach pracowniczych i naradach produkcyjnych, szeroko naświetlać w gazetach zakładowych i ściennych oraz za pośrednictwem zakładowego radiowęzła. Konieczne jest, żeby w oddziałach fabrycznych wywieszano codziennie wskaźniki wykonania przez robotników norm produkcji lub zleconych prac. Tego rodzaju organizacja współzawodnictwa pozwoli na zaniechanie wszelkich form biurokratycznego ewidencjonowania przeszkadzających rozwojowi współzawodnictwa socjalistycznego, zwolni pracowników gospodarczych i związkowych od zaprzątania swej uwagi ewidencją współzawodnictwa i pozwoli im zająć się żywym, codziennym kierowaniem tym ruchem i okazywaniem pomocy jego uczestnikom.

Najważniejszym zadaniem związków zawodowych jest — jak to ustalił XI Zjazd Związków Zawodowych ZSRR — wciągnięcie do współzawodnictwa wszystkich robotników. Związki powinny mnożyć szeregi przodowników, pomagać nienadążającym i w ten sposób dążyć do stałego, ogólnego podnoszenia rezultatów. Związki zawodowe powinny w sposób zdecydowany zwalczać formalizm i biurokratyczne wypaczenia w tak żywym i twórczym ruchu, jakim jest socjalistyczne współzawodnictwo.

IV

Przodujące doświadczenia nagromadzone przez naród radziecki w przebiegu budownictwa socjalistycznego — to nasze bogactwo. Szerokie wykorzystanie go przyspiesza marsz społeczeństwa socjalistycznego ku komunizmowi. Nowatorzy produkcji — to najbardziej wykwalifikowani i technicznie uzdolnieni robotnicy, którzy niezmordowanie ujawniają coraz to nowe rezerwy produkcji, umiejętnie wykorzystują technikę, po nowemu organizują swą pracę.

Jednakże nowatorzy spotykają na swej drodze jeszcze немало przeszkód. Nie wszędzie udziela się im należytej pomocy, a ich cenne poczynania nie są szeroko upowszechniane. Wciąż jeszcze, niestety, spotyka się działaczy, którzy wspomagają przodujące inicjatywy nie czynem lecz słowem. Potrafią oni wygłaszać płomienne przemówienia na cześć nowatora, podjąć uchwałę o popieraniu pożytecznej inicjatywy, ale gdy dochodzi do realizowania wniosków — tracą cały swój zapał. Nowatorom nie jest potrzebna reklama i chwalebna. Nie potrzeba im rezolucji bez rzeczywistej pomocy i żywej organizatorskiej pracy nad upowszechnianiem ich inicjatyw.

Wielu inicjatywom przodowników pracy i nowatorów nie nadaje się biegu z winy zwykłego wstecznictwa i rutyniarstwa, na skutek niechęci niektórych kierowników gospodarczych do brania na siebie odpowiedzialności i troski o postęp produkcji. Znalazło to swój wyraz w szczególności w tym, że organy gospodarcze, przy ciłej zgodzie organizacji związkowych, poczęły likwidować szkoły przodownictwa pracy — jedną z najbardziej skutecznych form upowszechniania przodujących doświadczeń u podstaw której leży pomoc koleżeńska.

Niektóre ministerstwa i zarządy centralne zaczęły planować dla fabryk i zakładów przemysłowych określone ilości szkół, każde przedsiębiorstwo otrzymuje limit szkolenia.

Trudno przypuścić, aby — najbardziej nawet doświadczeni urzędnicy ministerstw — potrafili ustalić ilu ludzi w ciągu roku powinno przekazywać innym swoje doświadczenia. Uczestnicy współzawodnictwa przejawiają wysoką, twórczą inicjatywę i życie wykazuje, że tego, co nowe i przodujące nie da się wtłoczyć w żadne ramki.

Planując liczbę szkolonych przodowników pracy, pracownicy ministerstw tym samym już starają się wtłoczyć współzawodnictwo w określone ramki, centralizować je. A czynią to oni dlatego, że się źle orientują w istocie tej formy wymiany doświadczeń, traktując szkoły przodownictwa pracy, jako jedną z form przygotowania kadr, jako „techminim”. Podobny stosunek do tej sprawy można stwierdzić w szeregu przedsiębiorstw przemysłowych, gdyż szkoły przodownictwa pracy organizuje i prowadzi administracja, a nie organizacje związkowe.

A winę za to ponoszą w pierwszym rzędzie organy związkowe. W ostatnich czasach często uchylały się one od organizowania szkół przodownictwa pracy, tak jakby te szkoły nie stanowiły części składowej socjalistycznego współzawodnictwa.

V

W chwili obecnej z inicjatywy robotników Moskwy rozwija się ogólnonarodowe współzawodnictwo o dalsze podnoszenie wydajności pracy. W przebiegu tego współzawodnictwa, w twórczej pracy milionów ludzi rodzą

się nowe, bogatsze jego formy. Zadaniem organizacji związkowych i gospodarczych jest jak najbardziej wspomagać inicjatywy nowych, doskonalszych metod pracy, upowszechniać wszelkimi sposobami przodujące doświadczenia, pamiętając o tym, żeby nienadążającym pomagać w osiągnięciu poziomu przodujących.

Na obecnym etapie współzawodnictwa jest charakterystyczne to, że jego uczestnicy stali się aktywnymi wynalazcami i racjonalizatorami. W poszukiwaniu dalszych możliwości podniesienia wydajności pracy wnoszą mnóstwo ulepszeń przy konstrukcji obrabiarek, maszyn, mechanizmów, wprowadzają urządzenia zwiększające moc produkcyjną instalacji i maszyn, stale ulepszają stosowane dotychczas systemy technologiczne. Tylko w ciągu roku ubiegłego zastosowano w produkcji powyżej 900 tysięcy wynalazków i wniosków racjonalizatorskich, które przyniosły państwu miliardy rubli oszczędności i przyczyniły się do znacznego wzrostu wydajności pracy.

XIX Zjazd KPZR postawił zadanie rozwinięcia wśród inżynierów, techników i robotników masowego ruchu wynalazczości i racjonalizacji mającego na celu dalsze doskonalenie i rozszerzanie produkcji, wszechstronną mechanizację, uczynienie warunków pracy lepszymi i zdrowszymi.

W dziele dalszego rozwoju ruchu racjonalizatorów ważna rola przypada komisjom wynalazczości i racjonalizacji robotniczej, istniejącym przy radach zakładowych, zarządach obwodowych i głównych związków zawodowych. Znane są wypadki, gdy nowatorzy napotykają na trudności i przeszkody ze strony zacofanych kierowników administracji, na biurokratyzm i wprost złośliwe przewlekanie spraw przy załatwianiu ich wniosków. Obowiązkiem organizacji związkowych jest prowadzenie najbardziej zdecydowanej i nieprzejednanej walki z wstęcutnictwem, z rutyniarskim stosunkiem do twórczości nowatorów, walki mającej na celu przyspieszenie sprawy postępu technicznego, dalsze podniesienie wydajności pracy mas robotniczych. Naszym obowiązkiem jest dążyć do tego, żeby każdy wartościowy wniosek racjonalizatora i wynalazcy był rozpatrzony możliwie najszybciej, żeby został sprawdzony praktycznie i zastosowany w produkcji.

VI

Ogromne znaczenie dla podniesienia wydajności pracy posiada jej prawidłowa organizacja. Tylko w warunkach prawidłowej organizacji pracy, przy rytmicznej i równomiernej pracy zakładu przemysłowego uczestnicy współzawodnictwa będą mogli rozwinąć najpełniej swoje uzdolnienia, systematycznie podnosić produkcję, wykorzystywać każdą chwilę dla dobra produkcji. Inicjatywa i aktywność uczestników współzawodnictwa jest często hamowana przez nieporządek w planowaniu i zaopatrzeniu przedsiębiorstw oraz przez złe kierownictwo organizacyjne i techniczne, co powoduje przestoje i narusza rytmiczność pracy. Zupełnie niedopuszczalne jest, aby — zamiast codziennej troski o wykonanie harmonogramu produkcji na każdy dzień, dekadę, miesiąc — praca mogła być prowadzona w wielu zakładach systemem „szturmowym”.

Zajmując się socjalistycznym współzawodnictwem, zarządy organizacji związkowych powinny domagać się od kierowników gospodarczych i specjalistów usuwania nieporządków w organizacji pracy i produkcji, zabezpiecze-

nia wszystkim robotnikom odpowiedniej ilości materiałów i instrumentów, starać się o uważny stosunek do wniosków, mających na celu podniesienie wydajności pracy. Przy braku tych warunków nie ma i nie może być mowy o rzeczywistym kierowaniu współzawodnictwem socjalistycznym, bez nich kierowanie staje się bezwartościową dekoracją.

Ważnym czynnikiem organizacji pracy, dalszego rozwoju twórczej inicjatywy robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych są narady wytwórcze. Dobro sprawy nakazuje, żeby związki zawodowe zrewidowały formy i metody przeprowadzania narad produkcyjnych. Punkt ciężkości pracy tych narad powinien być przeniesiony do grupy związkowej i brygady, gdzie najpełniej ujawniają się dodatnie i ujemne strony organizacji pracy. Ważną rolę przy usuwaniu braków powinny odegrać narady produkcyjne pracowników tych samych zawodów, które stanowią jedną z lepszych form upowszechniania doświadczeń nowatorów produkcji.

Związki zawodowe powinny dbać o podniesienie roli narad produkcyjnych w zakresie wzmoczenia wydajności pracy, dalszego ulepszania produkcji, powinny stawiać do przedyskutowania na naradach najbardziej palące zagadnienia produkcji. Uwaga uczestników narad powinna być skupiona na walce z brakoróbstwem, przestojami i pracą zrywami, na zagadnienie pełnego wykorzystania rezerw produkcji, polepszenia jakości i obniżenia kosztów własnych produkcji, na okazanie pomocy robotnikom, oddziałom i brygadom nienadążającym w produkcji. Rady zakładowe i miejscowe powinny stale kontrolować wykonywanie uchwał narad produkcyjnych.

Wiele spośród organów związkowych — jak to stwierdził XI Zjazd Związków Zawodowych ZSRR — godzi się z faktami niewłaściwego ustalania płacy zarobkowej i normowania pracy. Na zjeździe przytaczano przykłady, że robotnicy pełniący funkcje pomocnicze zarabiają więcej niż pracownicy fachowi. Stwierdza się wypadki, gdy pożyteczne inicjatywy są hamowane z powodu braku przemyślanego systemu zainteresowania materialnego robotników. Tak więc, na przykład szerokie upowszechnienie ruchu maszynistów prowadzących zwiększone składy pociągów w transporcie kolejowym napotyka na przeszkody z powodu braku zainteresowania materialnego pracowników stacji kolejowych. Organizowane ostatnio zjazdy związków zawodowych wykazują ponownie, że jeszcze sporo kierowników gospodarczych i zarządów organizacji związkowych nie docenia zasady materialnego zainteresowania i mało interesuje się sprawą regulowania płacy zarobkowej. Rady zakładowe i miejscowe niedostatecznie prowadzą kontrolę prawidłowego stosowania obowiązujących systemów opłaty, pracy i wykorzystania funduszy plac.

*

Współzawodnictwo socjalistyczne — to nie tylko pożądana metoda zwiększenia wydajności pracy. Jest to też ważny instrument komunistycznego wychowania szerokich mas ludzi pracy. Współzawodnictwo rozwija wśród nich poczucie wspólności, pomocy braterskiej, wyrabia moc charakteru i stanowczość w dążeniu do postawionego sobie celu, wzmacnia poczucie odpowiedzialności za działalność swego zakładu pracy.

Ogromny wzrost aktywności — zarówno w dziedzinie produkcyjnej, jak i politycznej — robotników i pracow-

ników wywołało powitanie skierowane przez KC KPZR i radę ministrów ZSRR do XI Zjazdu Związków Zawodowych. W chwili obecnej współzawodnictwo socjalistyczne rozwija się z jeszcze większą mocą. Załogi fabryk walczą o przedterminowe wykonanie rocznego planu produkcji, pracownicy POM i PGR podejmują wszelkie środki po temu, aby bojowo wykonać uchwały czerwcowego Plenum KC KPZR w sprawie zwiększenia urodzajów i wzorowego przeprowadzenia robót polnych, dostarczania jak najwięcej żywności dla ludności oraz surowców dla przemysłu. Współzawodnictwo socjalistyczne daje dobitny wyraz niezłomnej politycznej jedności narodu radzieckiego, jego zespolenia się wokół partii komuni-

stycznej i rządu radzieckiego, ujawnia niewzruszoną wolę wszystkich ludzi radzieckich przyspieszenia swoją pełną poświęcenia pracą naszego marszu do komunizmu.

XI Zjazd Związków Zawodowych ZSRR zapełnił partię i rząd w imieniu czterdziestu milionów członków związków zawodowych, że organizacje związkowe będą jeszcze bardziej energicznie rozwijać socjalistyczne współzawodnictwo o wykonanie i przekraczanie planów przez każdy zakład przemysłowy. Patriotycznym obowiązkiem związków zawodowych jest prowadzić ten coraz mocniej rozwijający się, ogólnonarodowy ruch do walki o nowe sukcesy gospodarki socjalistycznej.

(przekład: P. L.)

JERZY SOKOŁOWSKI

Opieka nad absolwentami — sprawa ważna

WIELOTYSIĘCZNA rzesza absolwentów od kilku już lat, rokrocznie opuszcza mury szkół zawodowych i przysposobienia zawodowego. Tysiące młodych dziewcząt i chłopców po skończeniu szkoły, po zdaniu ostatecznych egzaminów przechodzi do zakładów, by po raz pierwszy w swym życiu rozpocząć pracę przy warsztacie, stać się współgospodarzem swego zakładu, odpowiedzialnym na równi z pozostałą częścią załogi za jego rozwój i przyszłość.

Tysiące młodych tokarzy, frezerów, ślusarzy, tysiące murarzy, kowali, tkaczy, elektryków i górników codziennym swym trudem przyczynia się do wzrostu siły i potęgi ludowego państwa. W samych tylko latach 1950 — 1952 ponad 320 tys. absolwentów szkół zawodowych podjęło pracę w fabrykach, hutach i kopalniach.

Nazwiska wielu z tych młodych ludzi odnajdziemy dziś na listach przodujących ludzi załogi. Wielu wczorajszych absolwentów podejmuje dziś inicjatywę stosując w pracy nowe lepsze metody.

Przed tą młodzieżą, gdy po egzaminach przekraczała po raz ostatni bramy swej szkoły, otwarła się prosta i szeroka droga życia. Na tej drodze czeka młodzież ciekawa i twórcza praca, awans i perspektywa lepszego, bogatszego życia. Ale ten prosty i szeroki trakt życia naszych dni, jaki przed młodzieżą otworzyła władza ludowa, związany jest nierozwalnie z człowiekiem, ze starszym pokoleniem dojrzałych, uzbrojonych w mądrość życiową towarzyszy. Bez ich pomocy, opieki trudne są pierwsze kroki młodego pokolenia. I tym właśnie sprawom pragniemy poświęcić więcej uwagi.

Spotkanie z nowicjuszem

Tadeusz Pilch jest absolwentem szkoły metalowej w Przemyśle. 17 listopada 1953 roku rozpoczął pracę w Przemyskiej Fabryce Maszyn do Szycia i Odlewni Zeliwa. Zatrudniony tu został w dziale montażu podstaw. Nielatwy był początek.

— Nie wiedziałem, czy podołam pracy — opowiada Tadeusz Pilch. — Wprawdzie w szkole opanowałem wiadomości w zakresie ślusarstwa dość gruntownie, ale przecież zakład ma swoją specyfikę produkcyjną. Z wie-

lu rodzajami pracy spotykanej dziś w zakładzie zapoznałem się w szkole jedynie teoretycznie. A przecież znajomość teorii — to jeszcze nie wszystko.

Obawy Tadeusza Pilcha, że nie podoła pracy okazały się płonne. Gdy przyszedł po raz pierwszy do działu montażu podstaw starsi towarzysze pracy poddali go krótkiemu egzaminowi. Stwierdzili, że chłopak posiada duże wiadomości teoretyczne, ale brak mu doświadczenia, jakiego można nabyć jedynie w toku pracy w produkcji. Toteż z inicjatywy męża zaufania postanowiono, że Pilch przejdzie praktykę na wszystkich stanowiskach roboczych działu. Serdeczna opieka i troska zarówno kierownictwa oddziału, jak i grupy związkowej opłaciły się sowicie. Już po kilku miesiącach pracy Pilch stał się pełnowartościowym, wykwalifikowanym robotnikiem, a wkrótce nazwisko jego wymieniano razem z innymi nazwiskami przodujących ludzi zakładu. Dziś Pilch otacza opieką swych młodszych kolegów absolwentów szkół zawodowych, którzy dopiero w b. roku przyszli do pracy.

— Wiem — mówi tow. Pilch — że moje przodownictwo zawdzięczać w niemalym stopniu pomocy starszych towarzyszy pracy, a przede wszystkim grupie związkowej i radzie zakładowej.

Istotnie w Przemyskiej Fabryce Maszyn do Szycia i Odlewów Zeliwa rada zakładowa umie prowadzić pracę wśród młodzieży. Jak dobry gospodarz dba o to, by nie zmarnować, nie zaprzepaścić żadnego nowego pracownika. Nie też dziwnego, że ludzie tu rosną, tak jak wyrósł wczorajszy absolwent szkoły zawodowej, dziś przodownik pracy Tadeusz Pilch.

Niestety, nie wszędzie dzieje się tak, jak w Fabryce Maszyn do Szycia i Odlewów Zeliwa w Przemyśle. Istnieje jeszcze wiele rad zakładowych i administracji zakładów, które problem opieki i troski traktują jako zło konieczne.

Jak być nie powinno

Inowrocławskie Zakłady Sodowe ogłaszają w prasie zapotrzebowanie na pracowników różnych kwalifikacji. Gdy do pracy zgłaszają się absolwenci szkół zawodowych, posiadający właściwe i poszukiwane przygotowanie zawodowe — kierownictwo zakładu odmawia

przyjęcia ich. Jedynym uzasadnieniem odmowy jest podobno fakt, że... młodzież wymaga większej opieki.

Zakłady Włókiennicze w Łodzi poszukują wykwalifikowanych tkaczy, odmawiają jednak przyjęcia do pracy przysyłanych przez oddział zatrudnienia tkaczy — absolwentów szkół zawodowych twierdząc, że tych ludzi... trzeba jeszcze doszkalać.

— Mamy poważne zadania produkcyjne — tłumaczą często kierownicy wielu zakładów swą odmowę przyjęcia do pracy absolwenta szkoły zawodowej.

Taki stosunek do spraw zatrudnienia młodych absolwentów jest — łagodnie mówiąc — biurokratyczny. Świadczy on też, że w kierownictwie takich zakładów zagnieździło się głęboko asekurantwo i wygodnictwo, że pod pokrywką troski o terminowe i dobre wykonanie planów produkcyjnych kryje się zwyczajna niechęć do podjęcia odpowiedzialnej i trudnej pracy nad wychowaniem młodych kadr. A nie wolno zapominać o tym, że tylko w toku trudnej i upartej walki, nie pozbawionej czasem błędów i omyłek, rośnie i wychowuje się człowiek.

Zarzut braku troski o wychowanie młodych kadr, przyszłych członków związku zawodowego obciąża bardzo poważnie wiele organizacji związkowych. Szereg przykładów wskazuje na to, że rady zakładowe trzymają się zasady, że wychowaniem młodzieży winno zajmować się ZMP. Takie ustosunkowanie się do zadań powierzonych przed aktywnym związkowym w dziedzinie wychowania człowieka jest szkodliwe. Oto np. w Zakładach Przemysłu Wełnianego im. Barlickiego w Łodzi rada zakładowa, a przede wszystkim przewodniczący — tow. Zawadzki nie orientuje się zupełnie w bolączkach i potrzebach absolwentów techników włókienniczych i szkół przysposobienia zawodowego zatrudnionych w zakładzie.

Tow. Helena Cimocha, Władysława Majka, Maria Gąciarek skarżyły się na częste najścia na hotel robotniczy chuliganów. Nikt z rady zakładowej nie zajął się tą sprawą. Nie potrafiono nawet zażądać w kierownictwie administracji, by przyjęto portiera dla domu młodego robotnika.

Tow. Imroska, absolwentka szkoły przysposobienia zawodowego, zamiast pracować na maszynie, używana jest stale do zamiatania i oliwienia maszyn. Nikt w radzie zakładowej nie zwrócił uwagi na fakt, że dla młodych absolwentów nie organizuje się rozrywek kulturalnych, takich, jak film, teatr, wycieczki. Nikt nie zatroszczył się o to, by młodzież, zamiast zajmować się „łażeniem z kąta w kąt”, brała udział w pracach sekcji sportowej. Skutek jest taki, że wiele absolwentek pije wódkę i włości się po nocach.

Rada zakładowa uzasadnia swe nieróbstwo stwierdzeniem, że: „tej młodzieży wychować nie można“.

Typowym przykładem bezduszości i biurokratycznego podejścia do spraw wychowania młodzieży absolwentów szkół zawodowych jest swoista opieka, jaką młodzież otoczyło kierownictwo Zakładów Przemysłu Lniarskiego w Zarach. Toleruje się tam bumelanctwo dochodzące niejednokrotnie do dziesięciu dni i więcej. Nie wyciąga się w stosunku do winnych żadnych konsekwencji. Bardzo powszechne są częste zmiany stanowisk pracy, co nie przyczynia się wcale do podniesienia kwalifikacji absolwentów.

Od stołówki do stanowiska roboczego

Oczywiście nie brak w kraju wielu zakładów, w których kierownictwo, administracja i rada zakładowa otaczają prawdziwie ojcowską opieką przybyłą po raz pierwszy do pracy młodzież.

Przykładem może tu być ZIS Nr 4 w Warszawie. Zakład ten współpracuje z kierownictwem szkoły zawodowej przygotowującej kadry instalatorów i pracowników urządzeń sanitarnych. W czasie wakacji kierownictwo zakładu urządza praktyki dla uczniów szkoły, troszczy się o to by zapewnić im w czasie tych praktyk front robót. W ten sposób słuchacze szkoły łączą teorię z praktyką, poznają zakład i jego zadania produkcyjne. Dzięki tej współpracy absolwenci szkoły przychodzą do zakładu, mając już pewne przygotowanie praktyczne. Troska kierownictwa zakładu i rady zakładowej o to, by w okresie pierwszych dni pracy, wciągnąć absolwenta jak najbardziej w tok produkcji, troska o sprawy bytowe absolwenta przyczynia się w niemałym stopniu do tego, że zakład pracy w krótkim czasie uzyskuje wysoko wykwalifikowane kadry ludzi przywiązanych do zakładu, stojących się jego gorącymi rzecznikami.

Zadaniem organizacji związkowej jest bowiem nie tylko troska o sprawy bytowe załogi. Trzeba umieć stworzyć młodym ludziom, którzy pierwszy raz rozpoczęli pracę, odpowiedni klimat. Absolwent przychodzący ze szkoły do zakładu musi czuć się w zakładzie potrzebny. Należy stworzyć taką atmosferę, by młodzi ludzie wiedzieli, że kierownictwo zakładu, jego stała załoga liczy w dużym stopniu na ich pomoc w wykonaniu poważnych i odpowiedzialnych planów produkcyjnych. Trzeba, by rada zakładowa zatroszczyła się nie tylko o to, jak człowiek mieszka, jak jada, ale i o to, jak daje sobie radę w pierwszych dniach swojej pracy w produkcji.

Niech w grupach związkowych mężowie zaufania prowadzą z młodymi absolwentami stałą pracę wychowawczą. Trzeba, by absolwent czuł, że otacza go związkowy kolektyw starszych towarzyszy doświadczonego wiekiem i pracą. Trzeba pomóc tym młodym ludziom w ich pierwszym w życiu samodzielnym gospodarstwie. Trzeba też zatroszczyć się i o to, by wciągnąć absolwentów młodych członków związku do pracy w organizacji. Umiejętne przydzielenie nowemu członkowi organizacji związkowej drobnych choćby zadań w jego grupie zwiąże go jeszcze ściślej, jeszcze bardziej z organizacją, pozwoli mu czuć się potrzebnym.

W toku załatwienia dziesiątków drobnych nieraz pozornie spraw, w pełnej serdeczności atmosferze troski i opieki zrośnie się nowy związkowiec z organizacją, z zakładem pracy, poczuje się jeszcze bardziej potrzebny. A to przecież wychowuje.

Czy tylko w zakładzie

Ale czy proces wychowania, opieki nad przyszłą kadrą odbywać się winien jedynie na terenie zakładu?

Dziesiątki fabryk w Polsce objęły szefostwa nad szkołami zawodowymi. W większości wypadków to ogranicza się do wydatkowania z funduszu zakładowego pewnych kwot na potrzeby szkoły i do kilkakrotnych nieraz jedynie wizyt przedstawicieli zakładów na terenie szkoły. A przecież nie tego rodzaju opieki oczekują młode kadry.

Objęcie szefostwa przez zakład nad szkołą nakłada nań poważne obowiązki. Trzeba, by kierownictwo za-

kładu umiało zespolic potrzeby zakładu z kierunkiem kształcenia absolwentów. Sięgnijmy do doświadczeń radzieckich. W szkolnictwie zawodowym w Związku Radzieckim zakłady pracy obejmujące patronat starają się o to, by szkoła zaopatrzona została w pracownice techniczne, które pomogą absolwentom szkoły w przyswojeniu sobie jak największej ilości wiedzy niezbędnej dla lepszego poznania zawodu. Powszechnie jest w Związku Radzieckim zaopatrywanie szkół zawodowych w prototypy najnowszych maszyn i urządzeń. Absolwent szkoły, gdy podejmuje pracę w zakładzie, zna już doskonale wszystkie mechanizmy urządzeń, wszystkie typy maszyn i umie się nimi posługiwać, ponieważ z ich prototypami zetknął się już znacznie wcześniej w szkole w czasie zajęć praktycznych. Byłoby rzeczą pożądaną, by i u nas zastosowano to doświadczenie. Ułatwi to niezmiernie

pracę w szkołach, podniesie kwalifikacje absolwentów zasilających załogi zakładów.

I tu też odpowiedzialne zadanie przypada organizacjom związkowym. Muszą się one bowiem troszczyć o to, by więź między zakładem a szkołą była stała i skuteczna. Częste wizyty przedstawicieli organizacji związkowych w szkole, zainteresowanie się sprawami produkcyjnymi i bytowymi uczącej się młodzieży podniesie w znacznym stopniu autorytet organizacji związkowych wśród przyszłych członków związku. Praca nad przyszłymi członkami załóg jeszcze w okresie ich pobytu w szkole ułatwi w znacznym stopniu późniejszy proces wychowawczy. I o tym muszą pamiętać aktywiści poszczególnych ogniw związkowych, którzy odpowiedzialni są przed załogą za sprawy młodzieży.

LUCYNA SZCZEGODZIŃSKA

St. Instr. Wydz. Kult.-Oświat. CRZZ

Uwagi o pracy bibliotek związkowych

KSIĄŻKA uczy budować szczęście człowieka i przyszłość Ojczyzny — powiedział w swym przemówieniu Minister Kultury i Sztuki Włodzimierz Sokorski na III Krajowym Zlocie Przodowników Czytelnictwa — i dlatego bijemy się o to, żeby książka doszła do rąk każdego człowieka, żeby Mickiewicz zawędrował pod strzechy, żeby się uczyć od niego piękna życia i szlachetności, żeby się uczyć z radzieckich książek jak budować socjalizm i żeby z różnych książek uczyć się mądrzej i lepiej budować nasz nowy ustrój i lepiej, szczęśliwiej żyć...

Czy wszyscy jednak bijemy się o to w jednakowym stopniu, czy praca bibliotek związkowych jest rzeczywiście tak ofensywna jak o tym mówił Minister Sokorski?

Odpowiedź na to pytanie dadzą niezawodnie wyniki I-go etapu współzawodnictwa o tytuł najlepszej biblioteki związkowej, ogłoszone na początku br. dla uczczenia X-lecia Polski Ludowej. Współzawodnictwem tym objęte zostały wszystkie biblioteki związkowe, a zasadniczym warunkiem było zwiększenie stanu czytelników o 20% w stosunku do roku 1953.

I

Zanim ogłoszone zostaną oficjalne wyniki zarówno kontroli pracy bibliotek związkowych, jak i podsumowania — warto zastanowić się i popatrzeć jak kształtowały się osiągnięcia, czy niedociągnięcia w czasie trwania współzawodnictwa. Momentem, który wyznacza pewien etap działania jest okres półrocza. Uzyskane w tym czasie dane statystyczne pozwalają na czytanie porównań ze stanem prac w roku ubiegłym. A wiadomo przecież, że podstawowym warunkiem współzawodnictwa bibliotek było zwiększenie liczby czytelników o co najmniej 20% w stosunku do stanu z dnia 31.XII.53 r.

Z cyfr ilustrujących stan pracy bibliotek poszczególnych związków zawodowych nie można jeszcze wyciągnąć wniosków i ustalać kto zajmie pierwsze a kto ostatnie miejsce, można natomiast stwierdzić w jakim stopniu biblioteki związkowe starały się realizować wytyczne

II Zjazdu Partii i III Kongresu Związków Zawodowych, dotyczące działalności biblioteczno-czytelniczej związków.

Realizacja tych wytycznych była o tyle łatwiejsza, iż przenoszenie uchwał zarówno II Zjazdu, jak i III Kongresu zbiegło się z wielką akcją Dni Oświaty, Książki i Prasy. Znalazła ona swój wyraz przede wszystkim w szczegółowym przeanalizowaniu przez prezydium prawnie wszystkich zarządów głównych i WRZZ-tów dotychczasowej działalności w zakresie pracy biblioteczno-czytelniczej. Analizy te w większości wypadków opracowane były na podstawie analiz dokonywanych przez zarządy okręgów, które z kolei czerpały materiały z poszczególnych rad zakładowych. Można śmiało stwierdzić, że w dotychczasowej działalności związków zawodowych w tym okresie — zagadnienie czytelnictwa wśród robotników było po raz pierwszy przedmiotem zainteresowania tak placówek jak i instancji związkowych.

Nie pozostało to bez wpływu na stan i poziom pracy. Zmiany na lepsze jednak najwyraźniej uwidoczniły się w tych związkach, które z takiej czy innej przyczyny były krytykowane za swój dotychczasowy stosunek do zagadnienia czytelnictwa.

Zadaniem akcji bibliotecznej jest czytelnictwo i wzrostem lub spadkiem liczby czytelników mierzy się osiągnięcia w tym zakresie. Zestawienia liczbowe najwyraźniej obrazują zmiany, jakie zaszły w ciągu ubiegłego półroczu w pracy bibliotek niektórych związków.

II

Na szczególne zainteresowanie, zasługują osiągnięcia bibliotek Związku Zawodowego Górników, które w omawianym okresie zwiększyły liczbę czytelników z 57.799 na 74.825 to znaczy o przeszło 17 tysięcy, przy jednoczesnym nieznacznym wzroście księgozbiorów z 416.485 do 455.067. Jeśli się przy tym doda, że w II-gim półroczu ub. roku liczba czytelników spadła do końca roku z cyfry 60.677 (na dzień 30.VI.53) na 57.799 — to obecna liczba czytelników jest rzeczywiście poważnym osiągnięciem.

Co wpłynęło na taką zmianę sytuacji? Faktem jest, że na zagadnienie czytelnictwa wśród górników zwróciły uwagę prawie wszystkie placówki i instancje związkowe. Zobowiązanie jakie złożył na III Kongresie Przewodniczący tego Związku, tow. Ciolkowski, że „...górnicy będą czytali...” znalazło swoje uzewnętrznienie w przeanalizowaniu sprawy bibliotek i czytelnictwa przez Prezydium Zarządu Głównego i odpowiednim zorganizowaniu pracy w okręgach. Konkretnym wynikiem takiego działania był wzrost liczby czytelników, a co za tym idzie wzrost liczby wypożyczeń. W ciągu całego roku 1953 liczba wypożyczeń wynosiła 1.155.872, a w ciągu I-go półrocza 1954 doszła już do 612.789.

W samych tylko Dniach Oświaty, Książki i Prasy zwerbowano w bibliotekach górniczych 5.700 nowych czytelników, zorganizowano 121 punktów bibliotecznych, szczególnie w DMR-ach i hotelach robotniczych.

Dla przykładu można podać, że tylko jedna kopalnia „Bolesław Śmiały”, dzięki pracy doświadczonej bibliotekarki tow. Babickiej, zwerbowała w trudnym, autochtonicznym środowisku 70 nowych czytelników, kopalnia „Piast” — 50, a kopalnia „Knurów” w czterech swoich punktach bibliotecznych — 270.

Poważnie też przyczyniło się do ożywienia działalności bibliotek organizowanie narad z bibliotekarzami oraz spotkań z czytelnikami — górniczymi miłośnikami książki. Spotkania te połączono z nagradzaniem przodowników czytelnictwa i przodowników bibliotekarzy.

Dzięki temu ci ostatni w większym, niż dotychczas stopniu, sami szukają sposobów dotarcia z książką do górniczego czytelnika. I tak np. bibliotekarka kop. „im. Stalina” w Sosnowcu — prowadząca bibliotekę, która w końcu ub. roku dostała porządne cięgi za niedostateczną pracę z czytelnikiem i książką — sporządza małe karteczki, na których podaje tytuł i krótkie omówienie treści interesujących książek. Karteczki te zawiesza w markowni, adresując je do poszczególnych górników.

Szeroko prowadzi propagandę czytelnictwa Okręg Wałbrzych, który przygotował i przeprowadzał specjalne wieczornice poświęcone twórczości Marii Konopnickiej, Puszkina i innych i to nie tylko w świetlicach, ale w punktach bibliotecznych przy szybie Bolesław, Zdrojowisku Wałbrzych-Gaj, Jedlina-Zdrój, DMG Boguszów i innych. Ponadto to ten sam Okręg opracował recenzje książek autorów polskich i radzieckich, utworzył 30 zespołów czytelniczych w domach młodego górnika, hotelach robotniczych oraz w punktach bibliotecznych.

Duże zainteresowanie książką i czytelnictwem wywołały także zorganizowane starannie przez Zarząd Główny Zw. Zaw. Górników 24 centralne wystawy książek, które zwiedziło przeszło 20.000 osób.

Nie znaczy to bynajmniej, że stan, jaki panuje w tym związku na odcinku pracy biblioteczno-czytelniczej, można uznać za doskonały. Jest to jedynie wynik nowego ustosunkowania się do tego tak ważnego zagadnienia ze strony władz i aktywu tego związku. Jest to także wyraźny dowód, jak wiele można zrobić dzięki systematycznej i planowej pracy, mającej na celu doprowadzenie książki i gazety do rąk każdego pracownika. Ale sprawa upowszechnienia czytelnictwa to dopiero pierwszy etap działania wychowawczego, dobrze pomyślanej pracy oświatowej. Po nim musi nastąpić dalsze, trudniejsze działanie jakim jest kierowanie czytelnictwem tak aby

książka i gazeta dla każdego pracownika stała się rzeczywiste pomocą w pracy i życiu.

III

Podobny wzrost czytelnictwa obserwujemy także i w Zw. Zaw. Hutników. Szczegółowa analiza jakiej poddana została działalność Zarządu Głównego Związku w zakresie bibliotek i czytelnictwa w końcu ub. roku, oraz wytyczne władz partyjnych i związkowych, spowodowały, że praca na tym odcinku znacznie się poprawiła. W czasie pierwszego półrocza liczba czytelników wzrosła z 19.423 do 27.365. Stało się to dzięki temu, że między innymi zarząd główny przeprowadził dokładną analizę kadr bibliotekarskich, która przedstawiała się szczególnie w największych zakładach produkcyjnych bardzo niezadowolająco. Dotychczasowy personel częściowo zmieniono, częściowo zajęto się jego przeszkoleniem, zorganizowano lepszą pomoc metodyczną i kontrolę. Ale lepszą — to wcale nie oznacza, że wystarczającą. Biblioteki największych zakładów hutniczych, a szczególnie huty im. Lenina, wymagają znacznie większej opieki i pomocy niż ta jaką jej zarząd główny udziela. Praca bowiem w tych ośrodkach wymaga bibliotekarzy doświadczonych, z dużym przygotowaniem ogólnym i fachowym. Stawiane na te odcinki młode, pełne entuzjazmu bibliotekarki nie zawsze umieją sobie dać radę z trudnościami i należałoby zorganizować dla nich stałą i systematyczną pomoc, choćby w formie częstszych, niż to miało miejsce dotychczas, odwiedzin instrukcyjno-metodycznych — pracownika zarządu głównego.

W wyniku zmian, jakie przeprowadzono w pracy bibliotek hutniczych, możemy stwierdzić wzrost liczby czytelników o blisko 10 tysięcy. Jeśli się jednak weźmie pod uwagę ogrom hutniczych zakładów pracy, liczba 27.365 czytelników nie wydaje się zbyt imponującą. W okresie jesienno-zimowym przed Zarządem Głównym Hutników stoją olbrzymie zadania zwiększenia czytelnictwa książek szczególnie fachowych i światopoglądowych.

Stosunkowo duży wzrost czytelników w Zw. Zaw. Włóknarzy z liczby 38.279 do 49.187 jest niezaprzeczoną zasługą Prezydium Zarządu Głównego, a szczególnie pełnej inicjatywy i energii instruktorki bibliotecznej tow. Szaniawskiej. I tu jednak musimy stwierdzić, że niektóre ośrodki włókiennicze jak Częstochowa, a nawet Bielsko, nie mówiąc już o Zielonej Górze w porównaniu z Łodzią traktowane są doprawdy po macoszemu. Wymagają one stanowczo większej niż dotychczas opieki, pomocy i kontroli. Praca bibliotek w zakładach przemysłu bawełnianego i lniarskiego w Częstochowie, a jeszcze bardziej w Zielonej Górze nie przedstawia się zbyt dobrze.

Na przykład w takiej bibliotece Zarskich Zakładów Przemysłu Wełnianego, liczących dużą ilość pracowników nie ma wogóle książek. Znajdujące się tam poprzednio 302 tomy „rozplynęły się”. Na nowe — według oświadczenia rady zakładowej, która zwracała się po książki do okręgu — brak pieniędzy.

W Szpotańskich Zakładach Przemysłu Pończoszniczego na 516 książek 20% należałoby usunąć. Z tego też widocznie powodu żadnych nie zainwentaryzowano i księgozbiór powoli „chudnie”.

W Lubelskich Zakł. Przem. Wełnianego w Lubsku na 1.620 książek wypożycza się w miesiącu aż 68 tomów.

Dużo ciekawych rzeczy dałoby się powiedzieć też o pracy niejednej biblioteki w Częstochowie, a nawet w Bielsku.

Nie można natomiast powiedzieć aby wzrost liczby czytelników rekrutujących się z pracowników rolnych i leśnych z 58.574 na 75.616 był wyłączną zasługą Zarządu Głównego tego Związku. Tym bardziej, że niektóre jego zarządy okręgów jak np. Gdańsk, Białystok i inne nawet w okresie Dni OKiP nie bardzo orientowały się jak przedstawia się na ich terenie sprawa bibliotek i czytelnictwa.

Cyfra 14 tysięcy nowych czytelników w bibliotekach PGR-ów, POM-ów, nadleśnictw, tartaków itp. jest sumą wysiłku całej klasy robotniczej, realizującej w tym okresie zadania sojuszu robotniczo-rolniczego na wielu różnych, a więc i na tym odcinku. Złożyła się na nią działalność ekip fabrycznych, które — szczególnie w Dniach OKiP — podejmowały wiele starań dla upowszechnienia książki i czytelnictwa na wsi. Ponadto przyczyniła się do wzrostu zainteresowania książkami wśród pracowników POM-ów i PGR-ów praca wielu bibliotekarzy lepiej zorganizowanych bibliotek zakładowych i instruktorów bibliotecznych WKD i WRZZ, którzy organizują pomoc instruktarzową i metodyczną dla bibliotek Zw. Zaw. Prac. Rolnych i Leśnych.

Taką zorganizowaną pomoc w postaci patronatów większych bibliotek zakładowych nad bibliotekami PGR-ów i POM-ów zainicjowała i prowadzi biblioteka WRZZ w Gdańsku. Przeszkoleniem bibliotekarzy PGR-owskich zajmuje się biblioteka WKD w Olsztynie.

Ze zarząd główny omawianego związku napotyka na poważne trudności w dokładnym rozpoznaniu stanu prac biblioteczno-czytelniczych w terenie — świadczy chociażby fakt, że jako jedyny nie był w stanie nadesłać sprawozdania z akcji Dni OKiP.

Daje się to w pewnej mierze usprawiedliwić ogromnym zaabsorbowaniem wszystkich pracowników tego związku przygotowaniami do kampanii żniwno-omłotowej. Czas bowiem, w którym organizowane są coroczne Dni Oświaty, Książki i Prasy jest okresem tak ogromnie absorbującym pracę jak przygotowania do żniw, zakończenie roku szkolnego itp., że termin tej akcji winien być raczej przesunięty na jesień, a sama akcja stać się inauguracją wielkiej kampanii kulturalno-oświatowej. Zachodzi jednak obawa czy i jesienne prace związane z orką i wykopkami nie przesłonią zbytnio sprawy czytelnictwa w PGR-ach i POM-ach. Byłoby to z wielką szkodą dla nowej akcji propagandowo-czytelniczej jaką będzie konkurs organizowany przez Samopomoc Chłopską pod kierunkiem Centralnego Zarządu Bibliotek przy Min. Kultury. W konkursie tym Związek Prac. Rolnych i Leśnych ma brać czynny udział.

IV

Osiągnięcia niektórych związków w zakresie upowszechniania czytelnictwa wśród robotników nie pokazują — jak się łatwo domyśleć — stanu pracy wszystkich związków. W wielu bowiem zmiany jakie zaszły w ciągu omawianego półrocza nie przedstawiają się nazbyt interesująco. Zaznaczają się zaledwie nieznacznym przyrostem lub zmniejszeniem się liczby czytelników.

Nie we wszystkich wypadkach oznacza to, że dane związki nie wykazały zbyt wielkiego zainteresowania się sprawą ożywienia i ulepszenia pracy swych bibliotek. Szczególnie nie odnosi się to do takich związków jak Kolarzy czy Nauczycieli, w których zasadniczy wysoki procent czytelnictwa nie sprzyja gwałtownemu wzrostowi

wi czytelnictwa w krótkim okresie. Inne związki jak np. Związek Prac. Drzewnych i Terenowych w pracy swej napotkał na poważne trudności spowodowane kolejną reorganizacją i oddaniem wielu swoich rad zakładowych przy największych zakładach pracy do innego związku.

Jak jednak znaleźć wyjaśnienie dla faktu zmniejszenia się czytelnictwa w takich związkach jak Metalowcy, w którym liczby czytelników w poszczególnych okresach kształtowały się następująco: na dzień 30.IX.53 było ich 73.559, w dniu 31.XII.53 r. już 64.743, zaś 30.VI.54 r. tylko — 62.329.

Trudno jest znaleźć tłumaczenie dla takiego stanu rzeczy, tym bardziej, że związek ten ze względu na charakter pracy jego zakładów posiada największe możliwości upowszechniania czytelnictwa. Dowodem tego są osiągnięcia biblioteki przy Zakładzie M-5 we Wrocławiu, gdzie czytelnikami jest przeszło 75% załogi.

Najbardziej zastanawiająco przedstawia się sprawa czytelnictwa w Zw. Zaw. Prac. Transportu Drogowego i Lotniczego.

Według danych zarządu głównego liczba czytelników — członków tego związku wynosiła w dniu 31.XII.53 r. — 12.192, zaś w dniu 30.VI.54 r. tylko 5.410 osób. Mimo zwiększenia liczby książek w tym okresie z 30.711 tomów do 34.369, ilość wypożyczeń zmalała w ciągu półrocza z 115.035 do 16.055.

Podane cyfry nasuwają przypuszczenie, że mamy tu do czynienia albo z pomyłką referenta statystyki, albo z całkowitym ignorowaniem przez Zarząd Główny tego Związku sprawy bibliotek i czytelnictwa.

Jeśli przyjmiemy, że podane cyfry są prawdziwe to najzupełniej zbędne wydaje się zwiększanie liczby książek, gdyż liczba czytelników w ciągu jednego półrocza spada przeszło dwukrotnie, a liczba wypożyczeń prawie siedmiokrotnie.

Przypuszczalnie z tego założenia wychodziły także placówki i rady zakładowe wspomnianego związku nie śpiesząc się z wydawaniem pieniędzy na książki.

Nie jedyny to zresztą związek, robiący „oszczędności” na funduszach przeznaczonych na zakup książek. Radę zakładową ZASTAL-u w Zielonej Górze jeszcze w czerwcu br. musiał przekonywać instruktor CRZZ, że posiada pieniądze na zakup książek i że warto jednak je na ten cel wydać. Fakt bowiem, że w bibliotece tego zakładu liczba wypożyczeń wynosiła miesięcznie aż... 30 — nie oznaczał, że stan ten nie może się zmienić i książki nie są potrzebne.

Bibliotekarka Zakładów im. Kasprzaka w Warszawie daremnie rzekomo prosiła radę zakładową o fundusze na książki, podczas gdy w budżecie tamtejszego Domu Kultury wyraźnie figuruje suma 7 tysięcy złotych przeznaczona właśnie na powiększenie księgozbioru.

Ogólnie trzeba stwierdzić, że w bieżącym roku sprawa zakupu książek do bibliotek związkowych kuleje. Według danych przywiezionych przez instruktorów CRZZ z terenu na ten cel wydane jest ogółem 35% sum preliminowanych. Jest to jeden dowód więcej na to, że kontrola działalności biblioteczno-czytelniczej jest niedostateczna, a sprawa zdecentralizowanego zakupu — o który tak długo upominali się bibliotekarze — nie należy wyjaśniona i przepracowana. Wiele rad zakładowych, nawykłych do tego, że książki do biblioteki nadsyłane były centralnie, nie zorientowało się, że kwoty uwidocznione w preliminarzu należy na miejscu wydatkować. Biblio-

tekarze skarżą się dalej na brak książek, a pieniądze czekają na wydanie. Decentralizacja zakupu mogła się stać i w wielu bibliotekach stała się bardzo ważnym elementem ułatwiającym zorganizowanie rady bibliotecznej, aktywizowanie bardziej wyrobionych czytelników w upowszechnianiu książki i czytelnictwa na oddziałach, w DMR-ach i hotelach robotniczych.

V

Sprawa zwiększenia lub zmniejszenia się liczby czytelników związana jest bardzo silnie i uzależniona od sprawy dostatecznej lub niedostatecznej opieki nad kadrami bibliotekarskimi i starannym dobieraniem ludzi do pracy. Bibliotekarz, aby mógł dobrze prowadzić swoją pracę musi mieć odpowiednie wykształcenie ogólne, jeśli już nie fachowe. To wychowawca i inicjator wielu prac oświatowych, doradca i kierownik, który musi być sam odczytany, aby kierować czytelnictwem i rozbudzać zainteresowanie nim u innych.

Posiadane wykształcenie ogólne — przynajmniej w zakresie 7-miu klas szkoły podstawowej — gwarantuje możliwość odpowiedniego doksztalcenia bibliotekarza. Dziesięć lat istnienia Polski Ludowej jest dostatecznym okresem, w którym osoby zainteresowane miały możliwość takie wykształcenie uzyskać nawet w szkołach dla pracujących. Brak przygotowania natomiast dyskwalifikuje takiego pracownika i uniemożliwia mu zdobycie odpowiedniego przygotowania fachowego.

Uzyskanie takiego przygotowania nie jest wcale rzeczą trudną. W Wojewódzkiej Szkole Zw. Zaw. w Krakowie odbywają się systematycznie trzymiesięczne kursy dla bibliotekarzy. Rekrutacja na te kursy każdorazowo sprawia zarządom głównym wiele kłopotu, gdyż okręgi i rady zakładowe nie zawsze przywiązują dostatecznie wiele uwagi zarówno do doboru bibliotekarza, jak i jego szkolenia. Ponadto Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich organizuje korespondencyjne kursy dla bibliotekarzy, którzy z takich czy innych względów nie mogą wyjechać na szkolenie do Ośrodka Szkoleniowego Zw Zaw. w Krakowie czy Ośrodka Min. Kultury w Jarocinie.

W związku z realizacją Uchwały Prezydium Rządu z dnia 24.IX.1953 r. w sprawie rozwoju sieci bibliotek fachowych, Centralny Zarząd Bibliotek w porozumieniu z Centralnym Instytutem Dokumentacji Naukowo-Technicznej organizuje także kurs korespondencyjny dla prowadzących biblioteki fachowe w zakładach pracy.

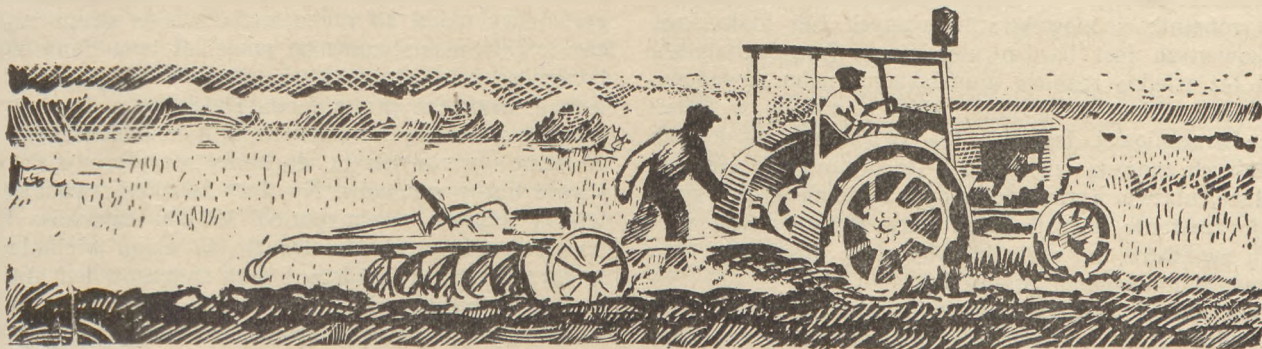
Ze względu na to, że sprawa czytelnictwa książek fachowych tak nierozłącznie wiąże się ze sprawą podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a co za tym idzie lepszym wykonywaniem zadań produkcyjnych — zagadnienie odpowiedniego doboru kandydatów na ten kurs winno zainteresować także aktyw związkowy. Tym bardziej, że

w niektórych wypadkach następuje łączenie bibliotek fachowych z bibliotekami związkowymi a sprawa zwiększania czytelnictwa wśród robotników jest zagadnieniem ogólnym i wymaga zmobilizowania wszystkich sił. Cyfry podające ilość czytelników w bibliotekach związkowych nie obrazują dokładnie działalności i osiągnięć tych bibliotek w zakresie upowszechnienia czytelnictwa, właściwie nie tylko bibliotek ale i związkowego aktywu kulturalno-oświatowego w ogóle. Bezsprzecznie wielkim osiągnięciem w tym zakresie jest upowszechnianie książek przez kolportaż prowadzony w tym okresie przede wszystkim w ośrodkach wiejskich. W zakresie rozprowadzenia wśród swoich pracowników 1.798 książek przez kolportatorów, przy pomocy różnego rodzaju loterii, kiermaszów itp. prawie każdy związek ma poważne osiągnięcia. Np. w okresie Dni OKiP Związek Prac. Żeglugi rozprowadził wśród swoich pracowników 1.798 książek przez kolportatorów i 3.200 za pośrednictwem loterii. W wyniku zorganizowanych stoisk książkowych sprzedano na kop. „Wesoła II” książek za 2.600 zł, na kop. „Piast” za 2.200, na kop. Nowa-Ruda za 2.300 zł. Dodatnim jest fakt, że młodzież z DMR-ów masowo zakupuje książki w dniu wypłat jak to ma miejsce na przykład w DMR kop. „Czerwona Gwardia”, „Piekary Sl.”, „Mysłowice” czy „Zabrze-Wschód”.

W tym bezsprzecznie dodatnim działaniu brak jest jednak odpowiedniego kierunku wychowawczego. O doborze książek decyduje często osobiste zainteresowanie kolportera wysokością uzyskanego rabatu, przypadkowe zestawienie kompletu przez odnośną placówkę Domu Książki, a nie rzeczywista potrzeba środowiska i interes zakładu pracy.

*

Okres jesienno-zimowy jest czasem największego nasilenia pracy kulturalno-oświatowej w której czytelnictwo może i powinno odegrać bardzo ważną rolę. Odbywające się podsumowywanie I-go etapu współzawodnictwa zamknie tylko jeden okres jego trwania. Planując pracę na czas jesieni i zimy należałoby poważnie przeanalizować dotychczasowe osiągnięcia i niedociągnięcia, aby uzyskane doświadczenia wykorzystać w dalszej pracy oraz aby ich uniknąć w przyszłości. Wszak wynikiem współzawodnictwa podjętego dla uczczenia X-lecia Polski Ludowej ma być conajmniej milion czytelników w bibliotekach związkowych. Tow. Rozenfeld z Zakładu M-5 we Wrocławiu udowodniła, że nie jest niemożliwością cyfrę tę znacznie powiększyć, żebyśmy — jak powiedział Minister Sokorski — „w oparciu o książkę naukową, polityczną, fachową i literaturę piękną, o książki naszych pisarzy szybciej i lepiej budowali szczęście i przyszłość naszego ukochanego narodu”.



Światowy ruch związkowy

PAWEŁ LIKIERT

O angielskich związkach zawodowych i Kongresie w Brighton

W BRIGHTON rozpoczął się w dniu 6 września br. 86-ty Kongres Brytyjskich Związków Zawodowych (Trade Union Congress — w skrócie nazywany TUC), który trwał pięć dni, tj. do 10 września.

Zanim przejdziemy do omówienia przebiegu Kongresu, w którym brało udział 937 delegatów reprezentujących 184 związki zawodowe zrzeszające 8 093 737 członków, podamy krótką charakterystykę brytyjskiego ruchu związkowego i omówimy zasady tamtejszego systemu wyborczego, który dotychczas gwarantował angielskim bonzom związkowym ich stanowiska i wpływ na politykę związkową.

*

Pierwsze związki zawodowe w Anglii powstały w drugiej połowie XVIII wieku, jako organizacje cechowe, tj. łączyły one swoich członków nie według zasady produkcyjnej, lecz skupiały robotników każdej specjalności i profesji w oddzielny związek. Zasada ta przetrwała w znacznym stopniu do dnia dzisiejszego, powodując ogromne zamieszanie organizacyjne. Obok małych związków zawodowych o charakterze cechowym widziemy wielkie związki o strukturze zbliżonej do naszych związków branżowych, organizowane według zasady produkcyjnej. Do tego typu związków należą: Narodowy Związek Kolejarzy, Narodowa Federacja Górników, Narodowa Federacja Rob. Przem. Budowy Maszyn i Okrętów itp. Ale jednocześnie istnieją związki, których nie można zaliczyć ani do cechowych ani do zorganizowanych wg zasady produkcyjnej, jak np. Narodowy Związek Rob. Transportu i Robotników Niewykwalifikowanych, do którego wchodzi robotnicy różnych zawodów i specjalności z różnych gałęzi przemysłu i transportu. W ten sposób brytyjski ruch zawodowy cechuje brak jednolitego systemu organizacyjnego; jest charakterystyczne, że łączy on przeważnie robotników kwalifikowanych. Dostęp do brytyjskich związków zawodowych dla robotników niewykwalifikowanych lub mało kwalifikowanych jest bardzo utrudniony. Symptomatyczne jest też wielkie rozbieżności angielskiego ruchu zawodowego, przypominające stosunki, które panowały w Polsce przedwrześniowej. Istnienie 184 związków zawodowych, z których znaczna większość — to organizacje nieliczne i słabe, ułatwia (przy specjalnym systemie głosowania) majoryzowanie decyzji przez parę zablokowanych wielkich związków, na czele których stoją pravicowi i zaprzędani monopolom przywódcy.

Mechanizm, za pomocą którego wybierana jest Rada Naczelna TUC oraz działające doroczne kongresy decy-

dujące o polityce brytyjskiego ruchu zawodowego, jest bardzo specyficzny i daleki od demokratyzmu, którym się szczycą i który tak reklamują reakcyjni przywódcy angielskich związków zawodowych.

Po powrocie do TUC — Związku Zawodowego Pracowników Państwowych, który 27 lat temu po strajku generalnym (w r. 1926) został zmuszony do wystąpienia z konferencji, Rada Generalna, tj. zarząd TUC liczy obecnie 38 członków. Rada wybierana jest każdorazowo w ostatnim dniu trwania Kongresu, na który wszystkie związki wysyłają delegatów w liczbie odpowiadającej ilości posiadanych członków. Metoda wyborów do Rady Generalnej nie polega jednak na zwykłym głosowaniu delegatów. Dla dokonania wyborów Kongres dzielony jest na pewną liczbę grup. Kolarze tworzą jedną grupę i mają trzech przedstawicieli w Radzie. Pozostali transportowcy mają też trzech przedstawicieli. Stocznio-owcy — jednego. Metalowcy — trzech. Pracownicy żelaza i stali oraz pomniejsze zawody metalowe — trzech. Budowlani i drzewni — tyleż. Drukarze — jednego, pracownicy przemysłu budowlanego — dwóch, włóknarze — jednego. Odzieżowcy, szewcy i pracownicy przemysłu skórzanego — po jednym. Pracownicy aparatu handlu, przemysłu szklarskiego, garncarskiego i pracownicy przemysłu chemicznego łącznie delegują jednego przedstawiciela. Po jednym delegacie wysyłają pracownicy rolni, samorządowi i urzędnicy państwowi.

Wyłączne prawo wyznaczania kandydatów do swojej grupy mają związki zawodowe przynależne do tej grupy, ale gdy przychodzi do wyborów, cały Kongres głosuje na kandydatów wszystkich grup. Związki obliczają swe siły nie przez ilość głosów swych delegatów, ale za pomocą głosowania enbloc, przy którym decydujące znaczenie ma ilość członków danego związku.

Tego rodzaju metoda uniemożliwiła od początku utworzenie Rady Generalnej faktycznie odzwierciedlającej prawdziwy układ sił ruchu zawodowego; grupy wyborcze zostały ukonstytuowane wiele lat temu i na skutek istnienia wielu zakulisowych interesów uległy dotąd za ledwie nieznacznym zmianom. Dzięki temu ilość przedstawicieli niektórych związków w Radzie Generalnej jest znacznie wyższa, niż ta, do której mają prawo na podstawie liczby członków. Np. trzy związki zawodowe kolarzy liczące razem ponad 700 000 członków mają trzech przedstawicieli w Radzie. W ciągu wielu lat sekretarz generalny każdego z tych związków był automatycznie wybierany do Rady. A np. grupa metalowców, która obejmuje ponad 30 związków i liczy przeszło milion

członków, ma także trzech przedstawicieli. Jest charakterystyczne, że w grupie tej każdy związek ma na papierze prawo wyznaczania delegatów; w praktyce jednak szanse mają jedynie kandydaci wielkich związków przemysłu metalurgicznego.

Prawicowe kierownictwo TUC zagwarantowało sobie większość głosów członkowskich przez poddanie swoim wpływom przywódców największych związków zawodowych: Transportowców, Pracowników Samorządowych oraz Ogólnokrajowego Związku Górników posiadających w sumie przeszło 3 miliony członków.

Głosowanie na Kongresie dokonywane opisanym systemem „reprezentowanych głosów” polega na tym, że przywódcy głosują w imieniu wszystkich zarejestrowanych członków danego związku zawodowego, nie uwzględniając zupełnie woli wyrażonej przez pokazną niekiedy mniejszość. W ten sposób wykorzystuje Artur Deakin do swoich ciemnych machinacji politycznych półtora miliona głosów największego Związku Zawodowego Transportowców i Robotników Niewykwalifikowanych, mimo że blisko połowa członków tego Związku przeciwna jest oficjalnej polityce TUC. Podobnie w swoim czasie na rzecz rezolucji Rady Generalnej popierającej program zbrojeń zaliczone zostały głosy wszystkich członków Zw. Zaw. Górników, choć górnicy Szkocji i Walii na swych konferencjach uchwalili rezolucję protestującą przeciw wyścigowi zbrojeń.

W angielskich masach związkowych budzi się jednak świadomość, że dotychczasowy system głosowania i wyborów do Kongresu i Rady Generalnej, nie powinien być nadal tolerowany. Wyrazem tego była rezolucja, zgłoszona przed przedstawiciela Zw. Prac. Przem. Budowy Maszyn — Scotta, wzywająca Kongres do rewizji statutu TUC. W uzasadniającym ją przemówieniu Scott podkreślił, że obecny system wyboru Rady Generalnej jest wykorzystywany przez kilka wielkich związków dla rozciągnięcia kontroli nad wyborami. Obecny stan rzeczy — twierdził Scott — umożliwiałby przetargi, wywieranie presji a nawet szantażowanie poszczególnych związków.

Uruchomiona przez zaniepokojonych o swój stan posiadania przywódców z Rady Generalnej — maszynka do głosowania zapobiega grożącemu im niebezpieczeństwu. Rezolucja została odrzucona, ale pozostaje faktem, że po raz pierwszy z trybuny Kongresu rozległa się ostra krytyka systemu głosowania powodującego, że skład Rady Generalnej nie odpowiada rzeczywistości stanowi sytuacji nastrojów w masach robotniczych Anglii.

*

A teraz przypatrzmy się przebiegowi obrad Kongresu i wyciągnijmy wnioski z pięciodniowej dyskusji delegatów oraz rezultatów głosowania nad szeregiem wniesionych w czasie jej trwania — ważnych wniosków.

Porządek obrad Kongresu obejmował, rzec można, wszystkie najważniejsze zagadnienia gospodarcze i polityczne interesujące masy pracujące Anglii. Przebieg obrad świadczył, że reakcyjnym przywódcom brytyjskiego ruchu zawodowego coraz trudniej realizować wśród klasy robotniczej politykę „zimnej wojny”, grabieży kolonialnej, politykę remilitaryzacji Niemiec. O rozbieżności między zaprzędanymi monopolom przywódcami związkowymi a delegatami na Kongres, reprezentującymi wolę mas, świadczy chociażby fakt, że obradująca na parę dni przed Kongresem Rada Naczelna Brytyjskich Związków Zawodowych przyjęła rezolucję aprobującą zasady remilitaryzacji Niemiec w ramach EWO większością 27

głosów przeciwko 3 (przy dwóch wstrzymujących się od głosowania), zaś wniosek ten na Kongresie przeszedł nieznacznie jedynie większością.

Ustosunkowanie się Kongresu do sprawy remilitaryzacji Niemiec zachodnich, która figurowała na porządku obrad, budziło ogromne zainteresowanie zarówno w Anglii jak i poza jej granicami. Wiadome było, że prawicowe skrzydło Rady Generalnej TUC popiera politykę odrodzenia militarystyki niemieckiej. Jednakże poprzedzające Kongres doroczne konferencje poszczególnych związków, jak Zjednoczonego Zw. Prac. Przemysłu Maszynowego, Związku Prac. Handlowych, Zjednoczonego Związku Prac. Przem. Drzewnego, Związku Elektryków wskazywały, że wśród szerokich mas związkowych Anglii istnieje zdecydowany sprzeciw wobec polityki rządu i reakcyjnego kierownictwa — Rady Generalnej. Zaprzędani monopolom amerykańskim i rodzimym przywódcy TUC, pragnąc przypodobać się swoim mocodawcom zgłosili rezolucję popierającą remilitaryzację i utworzenie Wehrmachtu. Pewni siebie i działania niezawodnej maszynki do głosowania — przewodniczący TUC — Jack Tanner, wpływowy reakcyjny przywódca Związku Transportowców — Arthur Deakin i inni związkowi bonzowie głosili przed Kongresem, że poprą remilitaryzację większością co najmniej dwóch milionów głosów. Co prawda rezolucja Rady Generalnej nie została odrzucona, gdyż uzyskała 4.077 tysięcy, jednak przeciwnicy jej zebrali poważną ilość 3 miliony 622 tysięcy reprezentowanych głosów. Tak więc zamiast zapowiadzianych 2 milionów głosów przewagi rezolucja Rady Generalnej uzyskała większość jedynie 455 tysięcy głosów. Nawet agencje prasowe zachodnie, komentując wynik głosowania, zmuszone były stwierdzić, że stał się on poważnym ciosem dla reakcyjnego kierownictwa TUC. Nie ulega wątpliwości, że przy normalnym wyrażeniu woli przez masy związkowe rezolucja ta zostałaby odrzucona.

Rezultat głosowania nad tą tak ważną i zasadniczą sprawą nabiera specjalnego znaczenia, gdy porównamy nastroje i wyniki głosowania w sprawach politycznych na zeszłorocznym Kongresie TUC. Przeglądając sprawozdania z lat poprzednich, daje się wyraźnie stwierdzić kurczenie przewagi wpływów prawicowych w brytyjskich związkach zawodowych. Proces ten rozwija się konsekwentnie od kilku lat. Tak więc na przykład, gdy w roku ubiegłym na Kongresie w Douglas wniosek Związku Hutników, nawołujący do „wolnego handlu ze wszystkimi państwami świata, w tej liczbie ze Związkiem Radzieckim i innymi krajami Europy Wschodniej oraz Chinami” został odrzucony większością 3 milionów 051 tysięcy głosów, to na tegorocznym Kongresie rezolucja tegoż związku w tej samej sprawie została przyjęta jednomyślnie. Rada Generalna, która w ubiegłym roku stanowczo i skutecznie sprzeciwiała się analogicznej rezolucji, tym razem nie próbowała przeciwstawić się wnioskowi w obawie porażki.

Równie jednomyślnie została uchwalona rezolucja wzywająca do spotkania przedstawicieli wielkich mocarstw (w tej liczbie Chin Ludowych) w celu przedyskutowania problemu atomowego.

Wzrost nastrojów opozycyjnych wobec prawicowej polityki liderów TUC dał się również stwierdzić przy głosowaniu nad wnioskiem przedstawiciela Związku Górników — Pearsona, który domagał się nie przyjęcia ustępu sprawozdania Rady Generalnej omawiającego sprawę

odrzućenia zaproszenia do wysłania delegacji na XI Zjazd Związków Zawodowych ZSRR. Wniosek ten — co prawda — został odrzucony po gwałtownym antykomunistycznym przemówieniu oślawionego przywódcy Związku Transportowców — Deakina większością 4 milionów 262 tysięcy głosów reprezentowanych, jednakże 3 miliony 309 tysięcy głosów padło za jego przyjęciem.

Tegoroczny Kongres TUC stał się areną ostrych walk między pravicowymi przywódcami Rady Generalnej a delegatami — rzeczywistymi reprezentantami interesów klasy robotniczej Anglii. W masach tych coraz silniej narasta świadomość konieczności położenia kresu „zimnej wojnie w łonie międzynarodowego ruchu robotniczego“, rośnie sprzeciw i niezadowolenie wobec rozbiłkowej polityki leaderów TUC. Jest znamienne, że po raz pierwszy od chwili wystąpienia kierownictwa TUC z Światowej Federacji Zw. Zaw. na Kongresie tegorocznym wpłynęły aż trzy wnioski w sprawie międzynarodowej jedności związkowej. Przecistawiający się tym rezolucjom Artur Deakin „uzasadniał“ bezcelowość rozmów z SFZZ, oszczerczymi wypadami przeciwko Związkowi Radzieckiemu, komunistom i SFZZ. Okrzyki protestów z sali wielokrotnie przerywały oświadczenie Deakina. Jednak uruchomiona ponownie „maszynka do głosowania“ zrobiła swoje — rezolucja nowołująca do przywrócenia międzynarodowej jedności związkowej została odrzucona.

*

O narastaniu niezadowolenia z polityki Rady Generalnej mówi znaczna liczba głosów opozycji wobec stanowiska kierownictwa TUC w sprawach wewnętrznych.

Generalny Sekretarz Zw. Prac. Przem. Elektrotechnicznego — Walter Stevens przedstawił wniosek wyrażający sprzeciw wobec jakiegokolwiek formy ograniczania płac i udzielający poparcia wszelkim wysiłkom zmierzającym do podwyżki płac i poprawy warunków pracy mas pracujących. Stevens stwierdził, że uprzednie decyzje Kongresu na rzecz zamrożenia płac lub ograniczenia ich poziomu były zawsze wykorzystywane przez pracodawców przeciwko ruchowi związkowemu. Mówca wskazał, że wzrost kosztów utrzymania o 5% na przestrzeni ostatnich pięciu miesięcy pochłonął już połowę podwyżki płac uzyskanej przez niektóre związki zawodowe na wiosnę br. Stevens podkreślił, że z danych opublikowanych przez rząd wynika, iż w ubiegłym roku na każdy funt, o który zostały podwyższone płace, przypadało zwiększenie zysków przedsiębiorców o dwa funty; wysokość cen, wskazywał on — nie jest uzależniona od wysokości płac lecz od wysokości zysków.

Rezolucja ta została odrzucona w głosowaniu większością 4 milionów 564 tysięcy głosów przeciwko 3 milionom 200 tysiącom głosów. Ale należy pamiętać, że zgłoszona przez tegoż Stevensa w roku ub. rezolucja wyrażająca protest przeciwko polityce zamrażania płac została odrzucona większością 5 milionów 018 tysięcy głosów wobec 2 milionów 614 tysięcy głosów, które padły za nią. Jak więc widzimy na obecnym Kongresie padło za nią o 1 milion 346 tysięcy głosów więcej, co najdobitniej świadczy o nastrojach mas pracujących i atmosferze panującej na Kongresie.

Nic więc dziwnego, że pravicowe kierownictwo TUC musiało się niejednokrotnie uciekać do „specjalnych“ środków w celu opanowania zagrożonej sytuacji.

Tak więc na przykład, gdy przystąpiono do omawiania wniosku Związku Prac. Straży Pożarnej, potępiającego kolonialną politykę rządu i domagającą się położenia kresu krwawej pacyfikacji Kenii i Malajów, przewodniczący Kongresu Tanner przerwał dyskusję, zarządzając głosowanie nad formalnym wnioskiem o przejście do następnego punktu porządku dziennego. Wniosek ten, którego autorem był inny pravicowy członek Rady Generalnej — Tom Yates, gwałcący świadomie przepisy proceduralne wywołał ostre protesty delegatów. Ostatecznie Tanner nie dopuścił do głosu autora rezolucji — przedstawiciela Związku Strażaków Grahla i uznał, że wniosek w sprawie polityki kolonialnej nie będzie poddany pod głosowanie.

Prócz prób dławienia dyskusji pravicowe kierownictwo TUC próbowało zniekształcać rezultaty głosowania przy pomocy oszukaństwa. Miało to na przykład miejsce przy głosowaniu rezolucji Związku Hutników, wyrażającej protest przeciwko wprowadzonej niedawno ustawie o podwyższenie czynszów mieszkaniowych. Podczas głosowania nad tą rezolucją doszło do zatargu między przewodniczącym Kongresu — Tannerem, a delegatami. Po głosowaniu przez podniesienie rąk Tanner oświadczył, że rezolucja została odrzucona, jednak na skutek energicznych protestów delegatów zmuszony był zarządzić powtórne głosowanie według mandatów. W rezultacie okazało się, że rezolucja została przyjęta większością 4 milionów 351 tysięcy głosów przeciwko 3 milionom 269 tysiącom głosów.

Nawet konserwatywny „News Chronicle“, komentując przebieg obrad w Brighton, pisze, że „z wyjątkiem kilku dyskusji, jak np. wokół remilitaryzacji Niemiec i czynszów mieszkaniowych przebieg Kongresu jest wybitnie nieciekawym. Odnosi się wrażenie, że Rada Generalna stara się uniknąć zajmowania stanowiska w wewnętrznych kwestiach gospodarczych“. Dziennik stwierdza, że przewodniczący Tanner prowadził „być może rozmyślnie“ obrady w ten sposób, że na ostatnie posiedzenie Kongresu pozostał cały stos niezłatwionych jeszcze spraw. Dziennik daje do zrozumienia, że nie jest przypadkiem, iż rezolucje dotyczące płac znalazły się w liczbie wniosków, które ze względu na brak czasu mogły być potraktowane tylko pobieżnie.

Obserwatorzy w Brighton wskazują, że z taktyki dławienia dyskusji i unikania głosowania nad rezolucjami wynika, iż pravicowe kierownictwo TUC zdaje sobie sprawę z faktu, że jego polityka spotyka się ze sprzeciwem dołów związkowych. Dlatego właśnie Rada Generalna stara się manewrować w ten sposób, aby rezolucje były przekazywane władzom TUC do dalszego rozpatrzenia.

*

Porównanie rezultatów głosowania na kongresach w latach ubiegłych i przebieg obrad tegorocznego Kongresu wyraźnie świadczy, że pravicowemu skrzydłu Rady Generalnej staje się coraz trudniej bronić swoich pozycji przy pomocy choćby w pewnej mierze słusznej i możliwej do przyjęcia polityki. Kongres pokazał, że miliony angielskich związkowców nie godzą się z polityką pravicowych przywódców związkowych i zademonstrował wzrost sił postępowych w brytyjskich związkach zawodowych.

Przegląd międzynarodowy

W ciągu ostatnich miesięcy na całym świecie zaznaczył się silny wzrost aktywności mas pracujących. Wiele krajów stało się widowiskiem olbrzymich strajków. W ten sposób klasa robotnicza broni swoich praw ekonomicznych przed zamachami kapitalistów na żywotne interesy ludzi pracy. Walki te jednak nie mają charakteru wyłącznie obronnego. Pod kierownictwem komunistycznych i robotniczych partii oraz postępowych związków zawodowych — milionowe masy pracujące śmiało wysuwają żądania polityczne i raz po raz odnoszą zwycięstwa. Tak np. pod naporem klasy robotniczej musiała francuska burżuazja ustąpić w sprawie Indochin i zgodzić się na zawieszenie broni. Pod naciskiem mas pracujących musiał następnie rząd francuski wycofać się z awanturniczego planu odbudowania Wehrmachtu pod przykrywką tzw. „europejskiej wspólnoty obronnej”. Te i inne zwycięstwa odniosła klasa robotnicza dzięki umocnieniu jedności swoich szeregów. Jedność ta staje się materialną siłą, która pokrzyżuje i zniweczy plany imperialistycznych podżegaczy wojennych.

● W okresie konferencji brukselskiej i debaty parlamentarnej w sprawie tzw. „europejskiej wspólnoty obronnej” — Francuska Powszechna Konfederacja Pracy zorganizowała w całym kraju masowe demonstracje pod hasłem walki przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich. W ogłoszonym apelu CGT wezwała wszystkie organizacje związkowe i wszystkich ludzi pracy, aby zamienili swoją wolę pokojowego rozwiązania kwestii niemieckiej w drodze rokowań.

W odpowiedzi na ten apel związki zawodowe CGT zorganizowały zebrania i wiece we wszystkich zakładach pracy i miejscowościach. W akcji tej wzięły udział lokalne organizacje związków zawodowych chadeckich i Force Ouvrière — i to wbrew dyrektywom swoich central. Przebieg tej kampanii wykazał dalszy wzrost wpływów CGT i dalsze wzmocnienie jedności francuskiej klasy robotniczej.

● Zjednoczenie Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych (FDGB) skierowało do robotników francuskich odezwę, która m. in. głosi:

„W pełni podzielamy wasze obawy, że ratyfikacja układu o „europejskiej wspólnocie obronnej” doprowadziłaby do wskrzeszenia agresywnego militarizmu niemieckiego, który już kilkakrotnie był przyczyną wielkich nieszczęść zarówno narodu francuskiego jak i niemieckiego. Masy pracujące NRD wraz z przytłaczającą większością ludzi pracy Niemiec zachodnich piętnują politykę „europejskiej wspólnoty obronnej” i aktywnie przeciwko niej walczą.

Nie ulega wątpliwości, że braterska współpraca robotników francuskich i niemieckich zdolna jest udaremnić realizację układu o „europejskiej wspólnocie obronnej” i nie dopuścić do wskrzeszenia militarizmu niemieckiego. Klasa robotnicza NRD i jej związki zawodowe domagają się utworzenia rzeczywistego systemu bezpieczeństwa zbiorowego dla wszystkich państw europejskich w myśl propozycji rządu ZSRR. Układ o „europejskiej wspólnocie obronnej” zmierza do pogłębienia rozbięcia Europy i do wskrzeszenia odwetowego militarizmu niemieckiego, natomiast system bezpieczeństwa zbiorowego,

obejmujący wszystkie państwa europejskie — zapewni trwały pokój w Europie.

Zgodnie z porozumieniem o wspólnej walce, zawartym między Francuską Powszechną Konfederacją Pracy a Zjednoczeniem Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych — uczynimy wszystko, aby wzmocnić walkę przeciwko wskrzeszeniu militarizmu niemieckiego. Jesteśmy przekonani, że okryta chwałą klasa robotnicza Francji spotęguje swoją walkę w związku z dążeniami do ratyfikowania układu o „europejskiej wspólnocie obronnej”.

Niech żyje współpraca między robotnikami i związkami zawodowymi Francji i Niemiec!”

● W Lipsku odbyły się obrady Ogólnoniemieckiej Konferencji Związków Zawodowych. Udział w obradach wzięło około 1000 przedstawicieli związków zawodowych z obu części Niemiec. W pracach konferencji uczestniczył również pierwszy sekretarz KC SED, zastępca premiera NRD — Walter Ulbricht, minister pracy NRD — Macher i przedstawiciel SFZZ — E. Otto.

Konferencja odbyła się pod hasłem umocnienia jedności działania wszystkich robotników niemieckich we wspólnej walce przeciwko militarizmowi niemieckiemu.

Przewodniczący FDGB — Herbert Warnke wygłosił referat, w którym zobrazował sytuację mas pracujących w Niemczech zachodnich.

W uchwalonej rezolucji konferencji podkreśliła, że zwartość szeregów 11 milionów członków niemieckich związków zawodowych potrafi przeszkodzić odrodzeniu militarizmu niemieckiego. Rezolucja zaproponowała wszystkim niemieckim związkom zawodowym, aby poprowadziły akcję według jednolitego programu walki o pokój i porozumienie między narodami oraz o polepszenie warunków bytu mas pracujących.

Podjęto również uchwałę o powołaniu stałego komitetu jedności działania klasy robotniczej. W skład tego komitetu wejdzie 100 przedstawicieli mas pracujących Niemiec zachodnich i zachodnich sektorów Berlina oraz 30 przedstawicieli NRD.

● Strajk 14000 robotników hamburskich stał się jak gdyby hasłem do powszechnego wystąpienia mas robotniczych w Niemczech zachodnich. Potężna fala strajków objęła około 5 milionów robotników i pracowników różnych zawodów. Strajkujący zmusili pracodawców do przyjęcia większości swoich żądań. Szczególnie bohaterską walkę stoczyli metalowcy bawarscy, którzy pomimo ciężkich warunków życia wytrwali w akcji przez cztery tygodnie, aż wreszcie uzyskali podwyżkę zarobków w wysokości 10 fenigów na godzinę oraz podwyżkę uposażeń pracowników umysłowych w granicach od 6 do 7%.

W związku z tą akcją prasa ujawniła fakty, które jasno wskazują, że stopa życiowa ludzi pracy w Niemczech zachodnich jest dużo niższa niż w NRD. Według np. obliczeń oficjalnej publikacji adenauerowskiego urzędu statystycznego — czasopisma „Wirtschaft und Statistik” — ceny jaj i mięsa wołowego w Trizonii są prawie dwa razy wyższe niż w NRD. Cukier jest droższy o 26%, mleko o 40%, węgiel brunatny w brykietach — o 72%. Wg obliczenia wiesbadeńskiego pisma „Statistische Berichte” — w NRD ziemniaki są tańsze o 20%, chleb żytni — o 29%, kasza — o 57%, gaz — o 50%, energia elektryczna — o 66%. Do tego wszystkiego trzeba jeszcze dodać, że zarobki robotników i płace personelu technicznego są w NRD znacznie wyższe; nie ma tu bezrobocia, ceny zaś systematycznie spadają.

Natomiast w Niemczech zachodnich sytuację ludzi pracy dodatkowo pogarsza stale rosnące bezrobocie i nieustanna zwyżka cen. Według informacji centralnego organu partii socjaldemokratycznej „Neuer Vorwärts” — w okresie od 1950 r. do stycznia br. ceny chleba wzrosły o 40%, mięsa wołowego — o 24%, masła — o 15%, ziemniaków — o 17%, węgla brunatnego w brykietach — o 20%. Ostatnio znowu podrożała kawa, mydło, margaryna i opłaty pocztowe, w przygotowaniu zaś jest nowa ustawa o podwyżce komornego.

Do takich skutków prowadzi panowanie monopolu. Jednakże strajk 5 milionów robotników wykazał, że panowanie to nie potrwa długo.

● Wobec rosnącego niezadowolenia w masach robotniczych USA — prawicowe kierownictwo centrali związkowej CIO poczuło się zmuszone ogłosić oświadczenie na temat wyników 83 sesji Kongresu amerykańskiego. Oświadczenie to stwierdziło, że 83 sesja Kongresu „nie spełniła swoich zobowiązań wobec narodu”. Wyniki tej sesji są haniebne i wręcz „sprzeczne z interesami narodu”.

Kierownictwo CIO oświadczyło, że Kongres „realizował program rozkradania ropy naftowej, energii elektrycznej, energii atomowej”. Jeśli zaś chodzi o politykę podatkową to, Kongres zapewnił „wielkie ulgi towarzystwom przemysłowym i bogatym właścicielom akcji, odmówił natomiast zmniejszenia podatków rodzi-

nom z niskimi i średnimi dochodami". Kongres wykazał „całkowitą obojętność wobec trwającego bezrobocia... Przekreślił program budownictwa mieszkaniowego, nie chciał uchwalić programu budownictwa szkolnego, nie uczynił żadnego kroku naprzód w ochronie zdrowia, nic nie zrobił w kierunku podniesienia minimum płac. Kongres nie zrealizował swoich obietnic przedwyborczych w sprawie zmiany ustawy Tafta-Hartleya w interesie związków zawodowych. Kongres zaaprobował politykę w zakresie rolnictwa, która przyczyni się do dalszego zmniejszenia dochodów farmerów".

Stwierdzając te wszystkie „grzechy“ 83 Kongresu USA — kierownictwo CIO jednocześnie jednak wyraziło aprobatę na zwiększenie wydatków na cele wojskowe.

Oczywiście!

● Zamach stanu, dokonany w Brazylii przez marionetki USA, wywołał potężną falę protestów brazylijskich mas pracujących. W całym kraju odbyły się liczne wiece i strajki protestacyjne przeciwko zamachom na prawa konstytucyjne oraz na rzecz przeprowadzenia wolnych wyborów. Manifestacje te odbywały się pod hasłem „Amerykanie precz z Brazylii!“ W wielu miejscowościach doszło do krwawych starć z policją. W stanie Sao Paulo związki zawodowe proklamowały strajk powszechny. W tym celu związki zawodowe różnych kierunków zawarły „pakt jedności“. Udział w strajku wzięło około miliona robotników i urzędników. W skierowanym do mas pracujących apelu Brazylijska Konfederacja Pracy wezwała je do jedności działania i do solidarności w walce.

Przebieg strajku w całej pełni wykazał dojrzałość polityczną brazylijskiej klasy robotniczej.

Fala strajków objęła również Chile. M. in. 28 000 nauczycieli i profesorów przystąpiło tam do 48-godzinnego strajku, domagając się poprawy warunków pracy. Wszystkie szkoły państwowe i wyższe uczelnie były nieczynne. Do akcji strajkowej przystąpili także robotnicy przemysłu miedziowego oraz drukarze. Jednolita Centrala Związków Zawodowych ogłosiła powszechny strajk protestacyjny przeciwko uchwalonej niedawno przez parlament chilijski ustawie o zwiększeniu podatków. Trzeba podkreślić, że warunki życia ludzi pracy w Chile gwałtownie się pogarszają. W ciągu

ostatnich dwóch lat wartość chilijskiego peso spadła z 60 do 300 w stosunku do dolara. Ta dewaluacja oczywiście pociąga za sobą wzrost cen, które skaczą z miesiąca na miesiąc, zarobki natomiast w zasadzie pozostają takie same.

● Konfederacja Pracy Ameryki Łacińskiej ogłosiła uchwałę w sprawie „Tygodnia solidarności z narodem Gwatemali“. W opublikowanym w związku z tym oświadczeniu Konfederacja potępiła terror i prześladowania patriotów gwatemalskich, którzy poddawani są bestialskim torturom, przypominającym czasy inkwizycji. Wszyscy członkowie rady miejskiej miasta Malakattiana oraz członkowie komitetu wykonawczego związku zawodowego robotników koncernu amerykańskiego „United Fruit Co“ w mieście Morales — zostali straceni.

Wzywając wszystkie narody krajów kontynentu amerykańskiego do walki przeciwko systemowi krwawego terroru reakcji w Gwatemali, Konfederacja Pracy Ameryki Łacińskiej stwierdziła, że w ciągu krótkiego okresu panowania reżimu Armasa uwięziono w Gwatemali ponad 15 000 osób. „Uzbrojone bandy Armasa — głosi oświadczenie — wdzierają się do mieszkań, gwałcą kobiety i biją dzieci“.

Około tysiąca osób musiało ukryć się w ambasadach i poselstwach zagranicznych w mieście Gwatemala City.

Konfederacja Pracy Ameryki Łacińskiej wezwała masy pracujące tego kontynentu do zmanifestowania solidarności z narodem Gwatemali.

● W Dżakarcie odbyło się plenarne posiedzenie Rady Centralnej Federacji Związków Zawodowych Indonezji (SOBSI). Federacja ta liczy przeszło 2,5 miliona członków.

Plenum ogłosiło oświadczenie, w którym stwierdza, że indonezyjskie związki zawodowe gotowe są dopomóc rządowi w walce przeciwko penetracji obcego kapitału, a zwłaszcza kapitału amerykańskiego i holenderskiego, jak również przeciwko narzucanej przez Stany Zjednoczone polityce ograniczania handlu Indonezji z krajami demokratycznymi.

● Trzy wielkie zjednoczenia związkowe Japonii: Rada Generalna Związków Zawodowych, Ogólnojapońska Rada Związków Zawodowych i Nowy Kongres Przemysło-

wych Związków Zawodowych — opublikowały wspólne oświadczenie, w którym m. in. stwierdziły, że japońska klasa robotnicza pragnie pokoju i walczy przeciwko polityce remilitaryzacji, uprawianej przez rząd Joszidy, walczy o zakaz broni masowej zagłady.

Oświadczenie stwierdziło, że japońska klasa robotnicza cieszy się z umocnienia pokoju w wyniku pomyslnego rozwiązania na konferencji genewskiej sprawy przywrócenia pokoju w Indochinach.

Oświadczenie podkreśliło również, że naród japoński pragnie nawiązania normalnych stosunków handlowych między Japonią i innymi krajami.

● Sekretariat ŚFZZ przesłał do prasy oświadczenie, w którym stwierdza m. in., że rozwój sytuacji wewnętrznej w Pakistanie budzi najwyższe zaniepokojenie. Jak wiadomo, rząd Pakistanu przystąpił do układu wojennego z Turcją, zorganizowanego pod egidą Waszyngtonu. Ta wojenna polityka sprzeczna jest z wolą narodu pakistańskiego, który dał temu wyraz w niedawnych wyborach we wschodnich prowincjach. Partia rządowa poniosła wtedy bezprzykładną porażkę. Mszcząc się za to, rząd pakistański podjął brutalne represje.

Oświadczenie Sekretariatu ŚFZZ stwierdza, że od maja w Pakistanie, a zwłaszcza w jego części wschodniej — władze Karachi wprowadziły reżim terroru policyjnego, systematycznie naruszają prawa związkowe i elementarne swobody demokratyczne narodu. W kraju wprowadzono stan wyjątkowy. Wojska otworzyły ogień do robotników w Narainandż. 600 osób zostało wówczas zabitych i rannych. Rozwiązuje się związki zawodowe, a władze dążą do zastąpienia związków posłusznymi sobie organizacjami. Setki robotników wtrącono do więzień, zakazano zebrań i wieców związkowych. Policja śledzi robotników.

ŚFZZ niejednokrotnie protestowała przeciwko naruszaniu związkowych praw pakistańskich mas pracujących. Obecnie, w obliczu wydarzeń, które nabrały jeszcze poważniejszego charakteru, ŚFZZ z całą stanowczością protestuje przeciwko przelaniu krwi w Narainandż, przeciwko terrorowi policyjnemu, przeciwko polityce wojny.

St. Wr.



Kronika związkowa

MARIAN KUSZA

Dyrektor Szkoły Zw. Zaw. w Krakowie

Z doświadczeń krakowskiej Szkoły Związków Zawodowych

KRAKOWSKA Szkoła Związków Zawodowych wychowała i przygotowała do odpowiedzialnej pracy kulturalno-oświatowej pokąsną liczbę kierowników świetlic, bibliotekarzy i instruktorów kulturalno-oświatowych. Rozmowy z absolwentami szkoły, przedstawicielami zarządów głównych, okręgowych i WRZZ, doprowadziły do jednolitego wniosku, że poziom nauczania i wychowania w szkole i stopień przygotowania słuchaczy do konkretnej pracy w terenie podnieść się znacznie — jeśli umiejętnie planowo rozwinąć zostanie współpraca szkoły ze związkami branżowymi, rekrutującymi słuchaczy.

Szkoła krakowska przygotowuje słuchaczy dla określonych związków branżowych. Wiele już pisano na temat starannego, celowego doboru kandydatów do szkoły. Pomijając fakt, że ciągle jeszcze przybywają do szkoły kandydaci, którzy do związków zawodowych należą od paru miesięcy, kandydaci zbyt młodzi (liczący 17 i 18 lat) trzeba przede wszystkim mocno podkreślić, że podstawowym brakiem rekrutacji jest nieliczenie się z faktycznymi zamiłowaniem kandydatów. Przy rekrutacji należy przede wszystkim wziąć pod uwagę, czy kandydat ma zamiłowanie do pracy kulturalno-oświatowej, do książki, do pracy wychowawczej wśród ludzi. Pożądani są kandydaci, którzy lubią ludzi, wykazują radość życia, większe lub mniejsze poczucie humoru i jeżeli już nie pasję, to przynajmniej zainteresowanie życiem świetlicowym lub jedną z jego dziedzin. Tego typu ludzie znajdują w szkole możliwości rozwijania swoich zamiłowań i uzdolnień zarówno pod względem teoretycznym, jak praktycznym.

Tymczasem niektóre zarządy główne w trakcie rekrutacji nie widzą w dobieranych kandydatach swoich przyszłych pracowników kulturalno-oświatowych, nie wiążą ich doboru z faktycznymi potrzebami swego związku, lecz mechanicznie „odstawiają kontyngent”. Nie chcemy tutaj przytaczać przykładów powierzchownej, lekkomyślnej rekrutacji i jaskrawych często w tej dziedzinie wypaczeń, a nawet fałszywego informowania kandydatów. Chodzi nam o to, żeby związki branżowe w pełni zdały sobie sprawę, że rekrutują kandydatów nie dla szkoły i nie na przypadkowe kursy doksztalające, ale dobierają ludzi dla siebie, dla swego związku, w celu podniesienia jego pracy na wyższy poziom, w celu sprawniejszego wykonania zadań, jakie stoją przed ruchem zawodowym. Czyż trzeba przypominać, że dobór kandydatów powinien być wynikiem głębokiej znajomości potrzeb kadrowych i pod względem ilościowym jak i jakościowym odpowiadać planowanemu rozwojowi placówek kulturalno-oświatowych?

Współpraca związków branżowych ze szkołą nie kończy się na rekrutacji. Niezmiennie doniosłą rolę gra ona również w wychowaniu i nauczaniu słuchaczy w czasie trwania kursu. Przedstawiciele niektórych związków odwiedzają słuchaczy i przeprowadzają z nimi rozmowy na temat życia w szkole, czasem załatwiają ich sprawy bytowe, zasięgają informacji rady pedagogicznej o postępach w nauce i postawie swoich kandydatów w szkole.

Trzeba jednak stwierdzić, że te kontakty ze szkołą i słuchaczami mają charakter okolicznościowy, przypadkowy, sporadyczny — a zatem powierzchowny.

W wyniku narady z wieloma przedstawicielami zarządów głównych ustaliliśmy, że jest rzeczą konieczną, by przedstawiciel zarządu głównego był obecny przy wstępnych rozmowach ze słuchaczami, mających na celu ich selekcję, by następnie w okresie trwania kursu kilkakrotnie odwiedzał szkołę i nie tylko zasięgał informacji o wynikach nauczania, lecz każdorazowo w obecności asystenta udzielał im szerszej informacji o aktualnej pracy i zadaniach ich związku. Zorientuje to zarówno szkołę jak słuchaczy w najaktualniejszych potrzebach i zadaniach określonego związku branżowego. Rozmowy zaś z pracownikami pedagogicznymi szkoły powinny dotyczyć środków, służących pełniejszemu, gruntowniejszemu przygotowaniu słuchaczy do czekających ich zadań w konkretnym środowisku.

Przed zakończeniem kursu powinny się odbyć w szkole, w obecności przedstawicieli zarządów głównych narady branżowe, na których omówiono by zadania w zakresie pracy kulturalno-oświatowej. Na takiej naradzie należy ustalić przydziały pracy dla absolwentów, ponieważ wielokrotnie szkoła jest powiadamiana, że w macierzystym zakładzie pracy nie ma dla nich etatu i po 3-miesięcznym szkoleniu w zakresie pracy kulturalno-oświatowej, proponuje się absolwentom podjęcie pracy np. strażnika, lub — fałszywie pojmując zagadnienie awansu — proponuje się pracę w biurze. Nie trzeba podkreślać, jak głębokie rozgoryczenie wywołuje tego rodzaju niespodzianka wśród naszych absolwentów.

Chcielibyśmy mocno zaakcentować, że sprawa właściwego, konkretnego przydziału pracy w warunkach, które są zarządowi głównemu znane i z radą zakładową omówione, stanowi niezmiennie ważny czynnik w realizacji planowego wykorzystania przeszkolonych kadr, równocześnie prawidłowe ustawienie ludzi w pracy, jest wyrazem rzetelnej troski o człowieka, wyrazem rozumnego wykorzystania szlachetnego entuzjazmu, z jakim absolwenci często wychodzą ze szkoły.

Jest rzeczą zrozumiałą, że zarządy główne nie zawsze będą w stanie przy pomocy swoich pracowników nawiązać tak wszechstronny kontakt ze szkołą. Toteż nasuwa się głęboko uzasadniona potrzeba, by opiekę nad swymi kandydatami w szkole zleciły zarządom okręgowym, mającym siedzibę w Krakowie lub w województwie krakowskim (np. górnicy w Chrzanowie). Uważamy, że przedstawiciele zarządów okręgowych powinni hospitować zajęcia lekcyjne słuchaczy, repetytoria, przysłuchiwać się dyskusjom i brać w nich aktywny udział, dzielić się z radą pedagogiczną uwagami o treści i kierunku nauczania, brać udział w niektórych posiedzeniach rad pedagogicznych i w ten sposób nie tylko tworzyć współdziałać ze szkołą w prawidłowej realizacji programu nauczania, ale równocześnie wiązać proces nauczania z bieżącymi zagadnieniami życia związkowego. W tym kierunku powinny iść zalecenia zarządów głównych w stosunku do zarządów okręgowych.

Niezależnie od tego szkoła, która z tą inicjatywą wystąpiła w ubiegłym roku szkolnym — potraktuje współpracę z zarządami okręgowymi w roku bieżącym jako jedno z głównych zadań w trosce o lepsze przygotowanie słuchaczy do pracy w ruchu zawodowym.

W celu dalszego ulepszenia programu nauczania, szkoła organizuje m.in. zjazdy absolwentów. I w tym wypadku znowu chodzi o to, żeby tego rodzaju zjazdy organizować przy ścisłej współpracy z zarządami głównymi i okręgowymi i by w tego rodzaju zjazdach brali udział także przedstawiciele związków branżowych, znający wszechstronnie wyniki pracy absolwentów. Dopiero konfrontacja uwag szkoły, absolwentów i przedstawicieli związków branżowych może dać twórcze wskazania, dotyczące programu i metod nauczania i wychowania w szkole, jak i nadać właściwy kształt stosunkowi instancji związkowych do absolwenta, która to sprawa w wielu związkach branżowych jest źle rozumiana lub też zagadnienie opieki, pomocy i dalszej pracy wychowawczej nad absolwentem w ogóle nie leży w sferze zainteresowań niektórych zarządów głównych i okręgowych.

Chodzi o właściwy stosunek do przeszkolonego pracownika, o cierpliwą pracę nad ukształtowaniem w młodym

kandydacie na działacza związkowego, trwałych cech rewolucyjnego bojownika, bezgranicznie oddanego sprawie klasy robotniczej. Do osiągnięcia tego celu nie wystarczy przeszkolenie w naszej szkole. Do tego niezbędna jest ta druga szkoła — szkoła życia, szkoła pracy politycznej, którą jest konkretna działalność związków zawodowych. Trzeba pamiętać, że żadna szkoła nie jest w stanie wychować w pełnym tego słowa znaczeniu doświadczoną kadrę. Szkoła — to tylko stopień, ogniwo w łańcuchu pracy wychowawczej nad przygotowaniem działacza związkowego.

Stałe pogłębianie współpracy szkoły ze związkami branżowymi — to ważny element w walce o podniesienie poziomu nauczania i wychowania w szkole i w przygotowaniu nowych kadr działaczy kulturalno-oświatowych, zdolnych wcielać w życie odpowiedzialne zadania, jakie przed ruchem zawodowym postawił II Zjazd Partii i III Kongres Związków Zawodowych.

UCHWAŁA **z dnia 16 lipca 1954 r.** **w sprawie bezprawnego potrącania z list płacy robotnikom** **i pracownikom różnych składek na cele społeczne**

Przynależność do różnych organizacji społecznych oparta jest na zasadzie pełnej dobrowolności i w żadnym wypadku nie może być wynikiem administracyjnego przymusu.

Sekretariat CRZZ stwierdza, że w wielu zakładach pracy stosowany jest i tolerowany przez zarządy główne i okręgowe system administracyjnego potrącania składek członkowskich przy różnego rodzaju poborach.

W Stoczni Gdańskiej rada zakładowa usiłowała umieścić w Zakładowej Umowie Zbiorowej punkt przewidujący potrącanie pracownikom składek na cele społeczne. W hucie im. Bolesława Bieruła potrąca się pracownikom składki na sport.

Zdarzają się również wypadki, że rady zakładowe występują na zebraniach załóg z wnioskami w sprawie administracyjnego potrącania składek na rzecz organizacji społecznych (TPPR, LPZ, PCK, zrzeszenia sportowe) oraz na tak zwany fundusz rady zakładowej — a podjęte uchwały przekazują następnie administracji do wykonania.

Rady zakładowe nie doceniły faktu, że dopuszczając do ściągania systemem administracyjnym składek na cele społeczne (a niekiedy inicjując takie ściąganie) — przyczyniły się m. in. do zmniejszenia inicjatyw i osłabienia działalności aktywu organizacji społecznych.

Sekretariat CRZZ wyjaśnia, że z listy płac można jedynie potrącać pożyczki i składki na pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe. Sekretariat poleca wszystkim głównym i okręgowym zarządom związków zawodowych szczegółowo skontrolować czy w poszczególnych zakładach pracy nie mają miejsca fakty bezprawnego potrącania składek na cele społeczne. Szkodliwa praktyka administracyjnego ściągania składek musi być niezwłocznie zlikwidowana.

Sekretariat zobowiązuje wojewódzkie rady związków zawodowych do przeprowadzania na swoim terenie systematycznej kontroli wykonania powyższej uchwały przez wszystkie instancje związkowe.

SEKRETARIAT
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

INSTRUKCJA **z dnia 9 sierpnia 1954 r.** **w sprawie organizacji wypoczynku świątecznego**

Zorganizowanie i zapewnienie wypoczynku w dni wolne od pracy dla robotników i pracowników jest jednym z ważnych zadań stojących przed związkami zawodowymi. Przeprowadzona ostatnio przez Centralną Radę Związków Zawodowych analiza rozwoju turystyki ze szczególnym uwzględnieniem wypoczynku świątecznego wykazuje, że pęd do organizowania wypoczynku świątecznego stał się powszechny w wielkich miastach i że w organizowaniu wypoczynku związki zawodowe mają pewne osiągnięcia, np. WRZZ Kraków organizuje poprzez zarządy okręgowe zw. zaw. międzyzakładowe (jednej branży) punkty wypoczynku świątecznego, w których część prac wykonywana jest systemem gospodarczym zainteresowanych zakładów pracy, WRZZ Warszawa osiągnęła w I półroczu 1954 r. cyfrę 121 700

uczestników w stałych punktach wypoczynku świątecznego. WRZZ Poznań sprawą wypoczynku świątecznego zainteresowała organizacje i instancje społeczne oraz zorganizowała, dobrze pracującą społeczną komisję, która kieruje całą akcją. WRZZ Łódź wspólnie z Łódzką Radą Narodową, planuje akcję wypoczynku świątecznego — informując o tych planach poszczególne zakłady pracy poprzez kwartalny biuletyn turystyczny.

Analiza wykazuje równocześnie, że możliwości organizowania masowego wypoczynku świątecznego nie są należycie wykorzystane. Wycieczki niedzielne zarówno do stałych punktów wypoczynku świątecznego jak i pozostałe są często żywiołowe i nie przygotowane — zarówno w zakładach pracy, jak i poprzez społeczne komisje turystyczne przy WRZZ. Brak jest programów

impresz kulturalnych i sportowych dla wycieczek niedzielnych. Niedostateczne kierowanie rozwojem wypoczynku świątecznego i brak koordynacji w zabezpieczeniu jego rozwoju powoduje, że punkty docelowe wycieczek niedzielnych są niewłaściwe, posiadają niedogodną komunikację i nie zawsze są zaopatrzone w napoje, owoce itp. Zarówno w punktach stałych, jak i prowizorycznych, brak jest często niezbędnych urządzeń kulturalno-oświatowych i sportowych, a WRZZ i zakłady pracy niesystematycznie wykorzystują fundusze przeznaczone na organizowanie wypoczynku świątecznego i wycieczek.

I

Dla zapewnienia warunków systematycznego rozwoju wszystkich form wypoczynku świątecznego:

- wyjazdów do stałych i prowizorycznych punktów wypoczynku świątecznego
- wycieczek niedzielnych
- udziału w imprezach parków kultury i wypoczynku należy:

1. Szeroko rozwijać inicjatywę wojewódzkich rad, zarządów okręgowych związków zawodowych, rad zakładowych i kierownictw poszczególnych zakładów pracy w tym zakresie zwracając uwagę na:

a) wytypowanie punktów wypoczynku świątecznego i miejsc docelowych wycieczek niedzielnych w miejscowościach o dobrej komunikacji (dojazd koleją, samochodem, rowerem, statkiem itp.) i dobrym położeniu, tzn. nad wodą, wśród lasów, słoneczne,

b) przygotowanie w stałych i prowizorycznych punktach wypoczynku świątecznego oraz miejscach docelowych wycieczek niedzielnych, wyżywienia, odpowiednich urządzeń rozrywkowych, kulturalno - oświatowych, sportowych oraz różnorodnych atrakcji,

c) opracowanie szczegółowego programu dla każdego ośrodka wypoczynku świątecznego i każdej wycieczki,

d) przeprowadzenie szerokiej propagandy wypoczynku świątecznego zapewniającej masowy udział pracowników fizycznych i umysłowych.

2. Inicjować i kierować rozwojem międzyzakładowych ośrodków wypoczynku świątecznego (stałych lub prowizorycznych), których urządzenia wspólnie finansuje kilka zakładów z funduszy zakładowych oraz z funduszy akcji socjalnej (kredyty na organizację wycieczek). Niektóre potrzeby w czasie organizowania i prowadzenia ośrodków powinny być zaspokajane wspólnie systemem gospodarczym.

3. Dążyć do poprawy stanu wyposażenia stałych i prowizorycznych punktów wypoczynku świątecznego oraz miejsca docelowe wycieczek w następujące urządzenia (poza budynkami żywienia zbiorowego i budynkami administracji): kręgi taneczne z miejscem na orkiestrę, estrady dla występów artystycznych, place dla siatkówki, koszykówki, piłki nożnej, skoczni, tor przeszkód, strzelnica, place zabaw dla dzieci (piaskownica, brodzik, huśtawki itp.) czytelnie ruchome, radio-węzły itp.

4. Dążyć do zapewnienia atrakcyjnego i bogatego programu dla wszystkich punktów wypoczynku świątecznego, parków kultury i miejsc docelowych masowych wycieczek. Należy szerzej niż dotychczas organizować występy zespołów artystycznych, zabawy ludowe, naukę

tańców i śpiewu, gry, zawody i pokazy sportowe, spotkania z autorami książek, literatami, artystami, przodującymi ludźmi z danego terenu, grupy zainteresowań (wędkarskie, strzeleckie, modelarskie), konkursy humoru i satyry, masowe gry i zabawy, pobliskie wycieczki turystyczne itp.

W tym celu wojewódzkie domy kultury pomogą w opracowaniu programu dla każdego ośrodka wypoczynku świątecznego i miejsc docelowych masowych wycieczek oraz zabezpieczą realizację tego programu; rady okręgowe zrzeszeń sportowych opracują programy zawodów, pokazów i gier sportowych, zabezpieczą ich realizację oraz wydelegują 3 do 5 aktywnych sportowców do każdego ośrodka wczasów lub na miejsce docelowe masowych wycieczek jako instruktorów i organizatorów sportu i wychowania fizycznego.

5. Dla przewozu do ośrodków wypoczynku świątecznego i punktów docelowych wycieczek niedzielnych wykorzystać pociągi zwykle lub specjalne — turystyczne, środki komunikacji miejskiej, oraz inne. Uczestnicy zorganizowanych wyjazdów do ośrodków wypoczynku świątecznego lub wycieczkę niedzielną otrzymują 33% zniżki kolejowej po ostemplowaniu listy uczestników przez zarząd okręgu zw. zaw. i WRZZ. W wypadku organizowania pociągów turystycznych przysługuje zniżka kolejowa 66%.

6. W celu sprawnej organizacji transportu oraz zagwarantowania możliwości wyżywieniowych obranego punktu wprowadzić dla uczestników k a r t y u c z e s t n i c t w a na podstawie której uzyskuje się prawo do udziału w zorganizowanym (grupowym) wyjeździe oraz prawo do ulgi.

Karty uczestnictwa wydaje WRZZ poprzez zarządy okręgowe zw. zaw. za opłatą 1 zł. Sumy uzyskane z rozprowadzenia kart przeznaczyć na koszt organizacyjne oraz na inwestycje w stałych i prowizorycznych punktach wypoczynku świątecznego.

II

Rozwojem wszystkich form wypoczynku świątecznego w województwie kieruje społeczna wojewódzka komisja turystyki i wypoczynku świątecznego, działające przy WRZZ pod kierownictwem jednego z sekretarzy WRZZ.

1. Do składu komisji zaprosić przedstawicieli Wydz. Propagandy KW PZPR, ZW ZMP. Referatu Turystyki, Kultury i Handlu WRN, PKP, MHD, PTTK, WDK, niektórych zarządów okręgowych związków zawodowych i rad okręgowych zrzeszeń sportowych. W skład komisji wchodzi instruktor turystyki i wypoczynku świątecznego WRZZ.

2. Do zadań komisji należy:

Planowanie, koordynowanie i kontrolowanie pracy poszczególnych instytucji społecznych, gospodarczych i związkowych dla organizacyjnego i programowego zabezpieczenia imprez wypoczynku świątecznego i turystycznych, a w szczególności:

- typowanie miejsc stałych i prowizorycznych punktów wypoczynku świątecznego oraz punktów docelowych i innych,
- ustalanie wyposażenia poszczególnych punktów,
- zatwierdzanie szczegółowych planów dla każdego ośrodka i punktu masowych wycieczek — opraco-

- wanych przez WDK, rady okręgowe zrzeszeń sportowych, PTTK i zakłady pracy,
- zabezpieczenie środków komunikacji i zaopatrzenia,
- kierowanie akcją propagandy wypoczynku świątecznego i turystyki,
- zabezpieczenie kadry organizatorów, informatorów i przewodników.

W związku z powyższym należy rozwiązać dotychczasowe społeczne komisje turystyki włączając ich obowiązki do zakresu pracy wojewódzkich komisji turystyki i wypoczynku świątecznego.

III

W celu zabezpieczenia należytego rozwoju imprez wypoczynku świątecznego i turystyki CRZZ poleca:

1. W terminie do 1 września 1954 r. przeanalizować na Prezydiach WRZZ dotychczasowe osiągnięcia i braki akcji wypoczynku świątecznego i turystyki oraz zatwierdzić plan działania na okres do 15 października br. włącznie.

2. W zakładach pracy powołać sekcje turystyczne, krajoznawcze przy kołach sportowych, a w zakładach, gdzie nie ma koł sportowych przy komisjach kulturalno-oświatowych.

3. Dla zabezpieczenia dalszego rozwoju turystyki i wypoczynku świątecznego należy szczególnie w okresie letnim odciążyć instruktora odpowiedzialnego za ten dział pracy od wszystkich innych czynności.

SEKRETARIAT

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Z życia związkowego

REALIZACJA UMÓW O ZOBOWIĄZANIACH DLUGOFALOWYCH

Określone w aktach umownych długofalowe zobowiązania produkcyjne załóg są w zasadzie realizowane rytmicznie. W ogromnej większości zakładów przyczyniły się one do wykonania a często także do przekroczenia planów produkcyjnych. Np. w przemyśle naftowym prawie wszystkie zakłady przekroczyły plany w m-cu lipcu br. Na terenie okręgu Lubañ wszystkie zakłady włókiennicze w lipcu wykonały plany podnosząc przy tym wydajność średnio o 3—5%. W kopalniach na terenie woj. wrocławskiego zaznaczyła się duża poprawa w wydobywaniu, a wiele kopalń przekroczyło plany. Szereg zakładów, które nie wykonywały przez dłuższy okres planów, obecnie realizują swe zadania, np. Fabryka Kwasu Siarkowego „Wizów“, Huta Szkła „Lużyce“, Fabryka Mebli w Środzie i inne.

Dzięki realizacji zobowiązań, załogi w wielu zakładach uzyskały poważne oszczędności, poprawę jakości produkcji i obniżkę kosztów własnych. Np. załogi 4-ch budów w Rzeszowie zaoszczędziły 122 tys. zł. Majstrowie w zakładach włókienniczych zaoszczędzili poważne ilości pomocniczych materiałów technicznych. W przemyśle metalowym przez upowszechnienie metod pracy Korabielnikowej i Klaji uzyskano oszczędności w materiałach. W ZWAP Świdnica koszty własne obniżono o 8,5%, gdy plan przewidywał 4,5%. Załoga Zakładów Jedwabniczych w Nowej Rudzie zmniejszyła braki o 24%. We Wrocławskich Zakładach Włókien Sztucznych załoga zmniejszyła ilość odpadów o 33% i podniosła produkcję I gatunku z 87,7% na 91%.

Natomiast dyrekcje wielu zakładów nie wywiązały się z niektórych zobowiązań dotyczących poprawy

warunków bytowych załogi. Np. w Lubąńskich ZPB administracja nie rozpoczęła jeszcze robót przy zainstalowaniu wentylacji, która miała być oddana do użytku najpóźniej do 31 lipca br. W Fabryce Narzędzi w Jeleniej Górze nie wykorzystano 17 tysięcy zł przeznaczonych na remonty mieszkań. Niektóre zobowiązania podjęte przez dyrekcję są nie-realne, np. w ZBP w Mielcu kierownictwo zobowiązało się wykonać różnorodne prace o wartości 135 tysięcy zł, gdy na ten cel posiada tylko 8 tysięcy zł kredytu.

W okresie realizacji zobowiązań długofalowych zaktywizowało się wiele rad i grup związkowych. Np. w kopalni „Thorez“ w lipcu przeprowadzono kontrolę zobowiązań i ich podsumowanie w 97 grupach na ogólną ich ilość 107. W FUM Wrocław wszystkie grupy dokonały oceny a wyniki realizacji zobowiązań podaje się codziennie przez radiowęzeł i za pomocą błyskawic. Największą aktywność przejawiają komisje współzawodnictwa i komisje bytowo-mieszkaniowe. W niedostatecznym stopniu włącza się aktyw KO, nie popularyzuje się robotników i brygad, które wykonały swe zobowiązania.

Jak stwierdzono podczas kontroli przeprowadzonej w 28 zakładach budowlanych na terenie okręgu Opole, wykonanie umów o zobowiązaniach długofalowych w większości zakładów nie było dotychczas przez nikogo kontrolowane. Szczególnie słabo przebiega realizacja zobowiązań dotyczących poprawy stanu BHP i warunków bytowo-kulturalnych w zakładach.

W okręgu Stalinogród niektóre rady nawet nie posiadają odpisu aktów umownych i zupełnie nie interesują się ich realizacją (np. ZBM Bytom, BZPB Bielsko itd.).

W zakładach objętych działalnością Zarządu Okręgowego Metalowców w Skarżysko-Kamienna zobowiązania

długofalowe realizuje się na bieżąco. W żadnym jednak zakładzie rady i dyrekcje nie złożyły dotychczas sprawozdań przed załogą o wykonaniu zobowiązań.

W Zw. Zaw. Chemików w okresie realizacji aktów umownych znacznie ożywiła się działalność zakładowych komisji, kontrolują one wykonanie zobowiązań i pomagają usuwać trudności. Natomiast kierownictwo niektórych zakładów nie wykazuje zainteresowania realizacją zobowiązań długofalowych. Np. dyrekcja Zakładów Chemicznych w Oświęcimiu nie dostarczyła poszczególnym oddziałom wyciągu z aktów umownych, wskutek czego kierownictwo oddziałów nie wykonało szeregu postanowień umowy, tłumacząc się ich nieznajomością.

POPULARYZACJA METODY KLAJI

W celu popularyzacji metody Klaji WRZZ Kraków zorganizowała w lipcu br. wojewódzką radę mężów zaufania oraz kursokonferencję dla brygadzystów młodzieżowych. Szczególną uwagę zwrócono na zapoznanie uczestników z metodami walki o obniżkę kosztów własnych oraz wskazano sposoby wprowadzenia w zakładach inicjatywy Klaji. W dyskusji podkreślono, że niektóre dyrekcje i personel inżyniersko-techniczny nie doceniają znaczenia metody Klaji. Np. w kopalni „Kościszko - Nowa“ w Jaworznie załoga musiała pokonywać opór dyrekcji, która twierdziła, że metoda ta nie może być zastosowana w górnictwie. Wielu brygadzystów młodzieżowych oświadczyło, że dopiero na kursokonferencji zrozumieli pojęcie kosztów własnych.

WALKA O TERMINOWOŚĆ DOSTAW OBOWIĄZKOWYCH

WRZZ Kraków zorganizowała wyjazd aktywu politycznego Wojewódz-

kiej Rady, zarządów okręgowych i słuchaczy wojewódzkiej szkoły do zakładów pracy, które zatrudniają dużą ilość robotników posiadających własne gospodarstwa rolne. Aktywiści mieli za zadanie pomóc radom zakładowym w mobilizowaniu tych robotników do wywiązania się w terminie z obowiązkowych dostaw dla państwa.

W Zakładach Celulozy w Niedomicach, powiat Tarnów rozwinęło się współzawodnictwo o terminowe dostarczenie zboża do punktów skupu, na wydziałach umieszczono tablice, na których wypisuje się nazwiska robotników wywiązujących się z obowiązków dostaw. Na zebraniach grup związkowych robotnicy składali zobowiązania, że w określonym terminie dostarczą zboże do punktów skupu. W czasie dyskusji robotnicy ze wsi wskazywali różnego rodzaju niedociągnięcia utrudniające im wywiązanie się z obowiązkowych dostaw. Najczęściej mówiono o braku dostatecznej ilości maszyn do młócenia i braku środków transportowych do przewiezienia zboża na miejsce skupu. Wskazywano na niewłaściwe wykorzystanie maszyn, zdarza się, że przydziela się maszyny w pierwszej kolejności gospodarzom, którzy mają własne młocarnie.

W niektórych zakładach rady zakładowe nie prowadziły żadnej pracy masowo-politycznej w celu wyjaśnienia potrzeby terminowego wywiązania się z dostaw obowiązkowych. Np. w Kamieniułomach Kleczany, pow. Nowy Sącz, gdzie 60% załogi ma własne gospodarstwa, rada zakładowa uważała, że praca w tym kierunku należy podobnie do organizacji partyjnej. Podobnie nic w tej sprawie nie robiła rada zakładowa przy Kombinacie Chemicznym w Oświęcimiu. Aktyw WRZZ pomógł tym radom w zorganizowaniu odpowiedniej pracy z robotnikami pochodzącymi ze wsi.

Stwierdzono, że w szeregu zakładów rady zakładowe prowadziły systematyczną pracę wyjaśniającą. Np. w Zakładach Gumowych w Olbromiu przeprowadzono w tym celu zebrania w grupach związkowych.

PRZEBIEG POMOCY SPOŁECZNEJ W AKCJI ŻNIWNO-OMŁOTOWEJ

Do pomocy w akcji żniwno-omłotowej wyjechało w I i II turnusie ogółem blisko 18 tysięcy pracowników.

Z nielicznymi wyjątkami ekipy społeczne pracowały dobrze, często wysoko przekraczając normy. Na przykład w woj. olsztyńskim ekipy wykonywały do 200% normy. W woj. wrocławskim w zespole PGR Łągiewniki członkowie ekip osiągnęli 130—160% normy. W woj. rzeszowskim członkowie ekip otrzymali za swą pracę w I turnusie po 300—500 złotych.

Warunki pracy ekip społecznych były w zasadzie dobre. W porówna-

niu z rokiem ubiegłym kierownictwa PGR wykazywały więcej troski o zapewnienie kwater i wyżywienie. Zauważone podczas kontroli braki w tym względzie i niedociągnięcia były na ogół szybko usuwane.

Obok akcji społecznej, zorganizowanej w formie 14-dniowych turnusów, rozwinęła się akcja wyjazdów na 1—3 dni. Np. w woj. olsztyńskim, w lipcu wyjechało na 3 dni do PGR i spółdzielni produkcyjnych 4 tysiące osób. W woj. poznańskim odbywały się masówki w celu zwerbowania pracowników do społecznej pomocy jednodniowej. W końcu lipca tylko w Poznaniu zgłosiło się ponad 15 tysięcy pracowników na wyjazd jednodniowy.

PRACA ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH WŚRÓD MŁODZIEŻY

Przeprowadzona przez WRZZ Wrocław analiza pracy organizacji związkowych wśród młodzieży zatrudnionej na terenie woj. wrocławskiego wykazała, że na ogół wzrósł udział młodych robotników we współzawodnictwie, w życiu kulturalnym i społecznym.

Natomiast uzwiązkowanie młodzieży pracującej pozostało na tym samym poziomie, tj. do związku należy 70% młodych pracowników. Najniższy procent uzwiązkowania młodzieży jest w ZZ Metalowców, Górników, Chemików i Włóknarzy.

Rady zakładowe w szeregu kopalń, fabryk chemicznych i metalowych nie troszczyły się o to, by zatrudniona w tych zakładach młodzież zdobyła brakujące jej podstawowe wykształcenie. Nie widać również systematycznej pracy wychowawczej, zmierzającej do nauczania młodzieży przestrzegania socjalistycznej dyscypliny pracy. Np. w kopalniach wałbrzyskich 50% opuszczonych dni w pracy przypada na młodzież.

Rady zakładowe, zarządy okręgowe a także WRZZ nie realizowały postanowień uchwały CRZZ, zobowiązującej instancje związkowe do systematycznego analizowania co kwartał pracy wśród młodzieży. W roku bieżącym do sierpnia sprawa ta nie stała na porządku dziennym posiedzenia prezydium w żadnej z wymienionych instancji.

REKRUTACJA DO SZKÓŁ DLA PRACUJĄCYCH

Zakłady pracy na terenie woj. bydgoskiego zatrudniają około 14 tys. pracowników w wieku do 25 lat, którzy nie posiadają ukończonej szkoły podstawowej.

W szeregu zakładów dzięki właściwie prowadzonej akcji werbunkowej poważna część tych pracowników zgłosiła się do szkół dla pracujących. Np. w fabryce we Włocławku na 200 pracowników z niepełnym wykształceniem podstawowym wstąpiło do szkół 150 osób.

Jednak w wielu zakładach wyniki rekrutacji są niedostateczne. Np. w Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego na 1000 pracowników z nieukończoną szkołą podstawową, zapisało się do szkół dla pracujących tylko 12 osób. W Grudziądzkich Zakładach Przemysłu Gumowego spośród 120 pracowników ani jeden nie wyraził chęci uzupełnienia swego wykształcenia.

WYKORZYSTANIE FUNDUSZÓW NA BUDOWNICTWO I REMONTY W KOLEJNICTWIE

W kolejnictwie w I półroczu 1954 wykorzystano kredyty na budownictwo mieszkaniowe w 32,5%, a na budownictwo socjalne w 41,7%. Stan bieżący napraw zrealizowano w 56,9%, a plan kapitalnych remontów w 41,6%.

Prawie wszystkie oddziały i zarządy okręgowe w ZZK przeanalizowały sprawę wykorzystania funduszy na budownictwo. W dyskusji podkreślono konieczność zainteresowania komisji bytowo-mieszkaniowych budownictwem mieszkaniowym i sprawą remontów, co jak wykazała praktyka — w dużym stopniu przyczynia się do terminowego wykorzystania przeznaczonych na ten cel środków.

Z AKCJI PORZĄDKOWANIA EWIDENCJI ZWIĄZKOWEJ

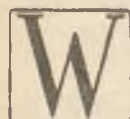
Podczas akcji stwierdzono wiele niedociągnięć w dotychczasowym prowadzeniu ewidencji. Np. w Żagańskich ZPW ilość aktualnych kart ewidencyjnych przewyższała stan załogi, niektórzy członkowie mieli po 2—3 karty. W Roszarni Lnu w Gorzowie wystawiano kartę każdemu nowoprzyjętemu pracownikowi bez względu na to, czy wyraził zgodę na wstąpienie do związku, przy czym składki potrącano administracyjnie. Na stacji Wałbrzych 3 pracowników miało po trzy legitymacje wystawione przez różne związki.

W wielu zakładach członkowie związku po zapoznaniu się z nowymi przywilejami wpłacają zaległe składki i wyrównują składki zanizone. Np. maszynista z parowozowni Olsztyn wpłacił zaległe składki za 3 lata. W ZPO Wrocław, Zakładach Obuwia Oleśnica i innych, członkowie uregulowali należne składki za okres 12—18 miesięcy. W Hucie Szkła Małapanew wpływ ze składek podniósł się z 29 tysięcy na 35 tysięcy zł, a w „Rafamet” z 5 tys. na 12 tysięcy zł. W PGR Mielno uregulowano zaległości w 60% a obecnie składki płacone są na bieżąco.

Popularyzacja przywilejów związkowych przebiega na ogół słabo. Np. w ZZ Komunalnych tylko okręg w Stalinogrodzie pouczył aktyw KO, w jaki sposób ma włączyć się do tej akcji. W większości kopalń nie wykorzystuje się zupełnie radiowęzłów w celu spoukazywania akcji.

Zakładowe komisje rozjemcze

Zasady postępowania komisji rozjemczych



WIELE pytań napływających od osób związanych z działalnością komisji rozjemczych świadczy o tym, że nadal przepisy o komisjach rozjemczych nie są jeszcze dostatecznie znane, a ponadto, że poszczególne przepisy niosą jeszcze szereg wątpliwości interpretacyjnych. W związku z tym na pytania interesujące szerszy krąg czytelników odpowiemy na łamach niniejszego numeru.

Pytanie: Przepis art. 2 ust. 2 dekretu stanowi, że właściwości zakładowych komisji rozjemczych nie podlegają spory wynikające ze stosunków pracy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Ust. 3 powołanego artykułu zapowiada, iż Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi stanowiska, które należy uważać za kierownicze. Czy stanowiska te zostały określone?

Odpowiedź: Przypominamy, że stanowiska kierownicze zostały określone w uchwale Nr 201 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwości zakładowych komisji rozjemczych w sporach ze stosunku pracy (Monitor Polski Nr A-37, poz. 507).

Pytanie: Jakie przedsiębiorstwa uspołecznione zostały wyłączone spod właściwości komisji rozjemczych i czy w szczególności wyłączone zostały przedsiębiorstwa prowadzone przez spółdzielnie pracy?

Odpowiedź: Stosownie do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie wyłączenia niektórych kategorii przedsiębiorstw uspołecznionych spod działania przepisów dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych oraz rozciągnięcia przepisów dekretu na państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe (Dz. U. Nr 18, poz. 69) zostały wyłączone przedsiębiorstwa podległe Ministrowi Bezpieczeństwa Publicznego, Ministrowi Obrony Narodowej, Ministrowi Szkolnictwa Wyższego, Ministrowi Oświaty oraz Ministrowi Kolei, przedsiębiorstwa: Polska Poczta, Telegraf i Telefon oraz przedsiębiorstwa prowadzone przez spółdzielnie pracy. Tak więc między innymi i dla przedsiębiorstw prowadzonych przez spółdzielnie pracy nie powołuje się komisji rozjemczych, a spory ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach podlegają nadal właściwości sądów.

Pytanie: Przepisy o komisjach rozjemczych stanowią, że czynności kancelaryjne zakładowych komisji rozjemczych prowadzi pracownik wyznaczony przez kierownika przedsiębiorstwa. W związku z tym nasuwa się pytanie jakie powinno być wynagrodzenie takiego pracownika?

Odpowiedź: Pracownik wyznaczony do prowadzenia czynności kancelaryjnych komisji rozjemczej jest nadal pracownikiem przedsiębiorstwa. Fakt wyznaczenia go do pracy w kancelarii komisji nie wpływa sam przez się na zmianę istotnych warunków jego umowy o pracę, tylko, że w zakresie czynności związanych z pracą dla komisji obowiązany on jest wykonywać polecenia przewodniczącego komisji lub jego zastępcy. Pracownik taki może być — w zależności od konkretnych potrzeb przydzielony do pracy w kancelarii komisji bądź w pełnym wymiarze godzin, bądź w niepełnym wymiarze i w tym drugim wypadku może łączyć pracę dla komisji z pracą bezpośrednią dla przedsiębiorstwa. Niezależnie od tego w jakim wymiarze godzin pracownik jest przydzielony do pracy dla

komisji nie stanowi to bynajmniej podstawy do utworzenia jakiegos nowego etatu: „pracownika kancelarii komisji rozjemczej” z przywiązaniem do tego stanowiska określoną stawką wynagrodzenia. Pracownika należy przydzielić spośród pracowników już zatrudnionych w przedsiębiorstwie, a wynagrodzenie należne się będzie temu pracownikowi takie jakie otrzymywał na dotychczas zajmowanym stanowisku. Stąd zależnie od tego, jakiego pracownika przydzieli to czy inne przedsiębiorstwo, wynagrodzenie takich pracowników będzie się kształtowało różnie w poszczególnych przedsiębiorstwach. W każdym jednak wypadku obowiązkiem kierownika przedsiębiorstwa jest przydzielić pracownika o odpowiednich kwalifikacjach. Nie jest oczywiście wykluczony zbieg faktu przydzielenia pracownika do pracy w kancelarii komisji z decyzją o przeszerzegowaniu go do wyższej grupy wynagrodzenia.

Pytanie: Przepis § 31 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. Nr 18, poz. 68) stanowi, że przewodniczącą komisji rozjemczej lub jego zastępcą obowiązany jest sprawdzić, czy spór objęty wnioskiem podlega właściwości komisji rozjemczej, a w razie stwierdzenia niewłaściwości komisji powinien zwrócić wniosek zainteresowanemu pracownikowi wraz z pisemnym stwierdzeniem, że spór nie podlega właściwości komisji rozjemczej oraz w miarę możliwości — pouczyć pracownika, do kogo należy zgłosić rozszczenie. W związku z tym należałoby bliżej wyjaśnić: w jaki sposób należy badać, czy komisja jest właściwa do rozpatrzenia danego wniosku, a także do jakich organów powinno się kierować spory nie należące do właściwości komisji?

Odpowiedź: Sprawdzić, czy spór objęty wnioskiem podlega właściwości komisji rozjemczej, to znaczy zbadać:

a) czy jest to spór ze stosunku pracy i czy nie należy do kategorii sporów wyłączonych spod właściwości komisji rozjemczych (patrz art. 1 dekretu i § 2 rozporządzenia, które określają, jakie spory należą do komisji rozjemczych, oraz art. 2 dekr. i § 3 rozporządzenia, które określają jakie spory ze stosunku pracy są wyłączone spod właściwości komisji rozjemczych);

b) czy spór wnosi pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie objętym właściwością komisji rozjemczych i czy nie należy on do kategorii pracowników, których spory są wyłączone spod właściwości komisji (patrz art. 3 ust. 1 dekretu i § 4 rozporządzenia, które określają, dla jakich przedsiębiorstw powołano zakładowe komisje rozjemcze, oraz art. 15 ust. 1 dekretu i § 5 rozporządzenia, które określają, dla jakich przedsiębiorstw powołano terenowe komisje rozjemcze; następnie patrz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie wyłączenia niektórych kategorii przedsiębiorstw uspołecznionych spod działania przepisów dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych oraz rozciągania przepisów dekretu na państwowe gospodarstwa rolne i państwowe ośrodki maszynowe (Dz. U. Nr 18, poz. 69); rozporządzenie to określa, jakie przedsiębiorstwa zostały wyłączone spod działania przepisów dekretu o zakładowych komisjach rozjemczych, a także na jakie zakłady pracy, nie będące przedsiębiorstwami, przepisy te zostały rozciągnięte; wreszcie patrz uchwała Nr 201 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, których zajmowanie wyłącza właściwość zakładowych komisji roz-

jemezych w sporach ze stosunków pracy (Mon. Pol. Nr A-37, poz. 507); uchwała ta określa jacy pracownicy — zatrudnieni w przedsiębiorstwach, dla których powołano komisje rozjemcze — nie mogą wnosić sporu do komisji rozjemczych, lecz mogą korzystać jedynie z drogi sądowej;

c) czy dana komisja rozjemcza, do której zgłoszono wniosek o rozpoznanie sporu, jest komisją właściwą dla danej sprawy (np. czy wniosek o rozpoznanie sporu przez powiatowy komplet orzekający we Włoszczowej, należący do terenowej komisji rozjemczej przy Zarządzie Okręgowym Związku Zawodowego Pracowników Handlu w Kielcach — wpłynął od pracownika przedsiębiorstwa zatrudniającego stale poniżej 100 pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych pracowników handlu i czy to przedsiębiorstwo położone jest na terenie powiatu włoszczowskiego).

Stosownie do § 31 rozporządzenia — sprawdzenia czy spór podlega właściwości danej komisji rozjemczej dokonuje przewodniczący tej komisji lub jego zastępca. Zasada ta dotyczy również terenowych komisji rozjemczych, chociaż w komisjach tych wniosek o rozpoznanie sporu przyjmuje pracownik przydzielony do prac kancelaryjnych komisji. W związku z tym wymieniony pracownik powinien niezwłocznie po otrzymaniu wniosku przekazać go przewodniczącemu komisji lub jego zastępcy, w celu zbadania właściwości.

Zbadania właściwości należy dokonywać natychmiast a odpowiedź trzeba zakomunikować pracownikowi, gdyż w przeciwnym razie może on ewentualnie stracić prawo dochodzenia roszczeń wskutek przekroczenia terminu, w którym ma prawo zgłosić wniosek o rozpatrzenie sporu. Dlatego też ewentualny zwrot wniosku pracownikowi powinien być dokonany nie później niż w ciągu 3 dni od dnia jego złożenia.

Zwrotu wniosku dokonuje się w razie stwierdzenia, że komisja rozjemcza, do której wniosek wpłynął, nie jest właściwa do jego rozpatrzenia. Zwracając wniosek należy pouczyć pracownika, do kogo należy zgłosić roszczenie. W szczególności należy przy tym pamiętać, że:

a) spory dotyczące mieszkań służbowych i zakładowych są rozpatrywane przez wojewódzkie komisje lokalowe;

b) spory dotyczące stosowania norm pracy są rozpatrywane przez zakładowe komisje norm pracy;

c) spory pracowników zajmujących stanowiska kierownicze są rozpatrywane przez sądy.

Zwrotu wniosku dokonuje się wraz z pisemnym stwierdzeniem — zaopatrzonym uzasadnieniem — że spór nie podlega właściwości komisji rozjemczej oraz z pouczeniem, do kogo należy spór skierować.

Należy wreszcie zaznaczyć, że stwierdzenie, iż komisja rozjemcza nie jest właściwa do rozpatrzenia sporu, jest ostateczne i przepisy nie przewidują możliwości jego zakazania.

Jeżeli przewodniczący komisji lub jego zastępca ma wątpliwości co do tego, czy komisja rozjemcza jest właściwa w danej sprawie, powinien sprawę skierować do rozpatrzenia przez komisję na rozprawie. W przypadku, gdy komisja rozjemcza stwierdzi swoją niewłaściwość zamiast orzeczenia lub uchwały wydać powinna decyzję stwierdzającą swą niewłaściwość w przeciwnym zaś razie rozpatrzy spór i wyda orzeczenie lub uchwałę. Komisja rozjemcza powinna postąpić w podobny sposób także w przypadku, gdy przy przyjmowaniu wniosku przewodniczący komisji lub jego zastępca nie zauważyli, że nie podlega on właściwości komisji. W razie stwierdzenia przez komplet orzekający niewłaściwości komisji — przewodniczący komisji lub jego zastępca zwraca pracownikowi wniosek wraz z odpowiednim pouczeniem.

Pytanie: Czy upoważnienie do zastępowania przed komisją rozjemczą musi być udzielone na piśmie, czy też może być udzielone w innej formie?

Odpowiedź: Przepis § 33 ust. 4 wyżej wymienionego rozporządzenia stanowi, że upoważnienie do zastępowania przed komisją rozjemczą powinno być udzielone na piśmie. Zasada ta dotyczy zarówno upoważnienia wystawionego przez pracownika, jak i upoważnienia wystawionego przez kierownika przedsiębiorstwa. Przepisy nie określają żadnych szczególnych wymagań co do formy takiego upoważnienia. Jeżeli chodzi o upoważnienie wysta-

wione przez pracownika — będzie ono z reguły dotyczyło jednorazowego zastępstwa na określonej rozprawie.

Wskazane jest poświadczenie własnoręczności podpisu pracownika na upoważnieniu — chociaż nie jest bezwzględnie konieczne — z uwagi na urzędowy charakter upoważnienia, które zostaje załączone do akt sprawy. W upoważnieniu do zastępowania przed komisją powinno być zawarte o przyczynach niemożności wzięcia udziału w rozprawie, a także być do niego dołączone ewentualnie zaświadczenie stwierdzające ten fakt (np. świadectwo lekarskie).

Upoważnienie wystawione przez kierownika przedsiębiorstwa może być wystawione w celu jednorazowego zastępowania przedsiębiorstwa na określonej rozprawie. Może także mieć charakter stałego wyznaczenia danego pracownika do zastępowania przedsiębiorstwa w postępowaniu przed komisją rozjemczą.

W przypadku wyznaczenia przez kierownika przedsiębiorstwa stałego zastępcy — należy zaznaczyć w protokole rozprawy (po wymienieniu pracownika wyznaczonego do zastępstwa), że upoważnienie na piśmie znajduje się w aktach komisji.

Inna niż pisemna forma upoważnienia jest więc niedopuszczalna.

Pytanie: Jak należy właściwie rozumieć przepis § 36 wyżej wymienionego rozporządzenia, który stanowi, że w przypadku konieczności przesłuchania w charakterze świadka osoby, która ma miejsce zamieszkania poza siedzibą komisji rozjemczej lub która nie stawiała się na rozprawę bez usprawiedliwienia swego niestawiennictwa, przewodniczący komisji lub jego zastępca może zwrócić się do sądu powiatowego, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania osoby wezwanej, z wnioskiem o przesłuchanie w charakterze świadka na okoliczności wskazane we wniosku. **W szczególności jak należy rozumieć ust. 2 tego paragrafu, w którym mowa o tym, że sąd powiatowy dokona przesłuchania świadka w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego.**

Odpowiedź: Przepis § 36 rozporządzenia ma na celu umożliwienie przesłuchania w charakterze świadków osób, które bądź zamieszkują poza siedzibą komisji, bądź też nie stawiają się na rozprawę i nie usprawiedliwiają tego, czyli nie chcą się zastosować do wezwania komisji. W dotychczasowej praktyce tymczasowych zakładowych komisji rozjemczych zdarzały się bowiem przypadki, że obywatel nie stawiał się na rozprawę, a komisja rozjemcza nie miała środków ani uprawnień, które by pozwoliły na sprowadzenie świadka na rozprawę. Gdyby komisje rozjemcze były nadal pozbawione możliwości uzyskania zeznań od świadków, nie byłoby w stanie przeprowadzić postępowania dowodowego, a więc nie mogłyby również rozstrzygać samego sporu. Niebezpieczeństwem temu zapobiega przepis § 36 ust. 1 rozporządzenia.

W oparciu o ten przepis komisja rozjemcza może obecnie w obydwu omawianych wypadkach zwrócić się do sądu powiatowego z wnioskiem o przesłuchanie osoby, o której mowa. Rzecz jasna, z możliwości tej, która wiąże się z pewnym przewlekaniem postępowania przed komisją, należy korzystać tylko wówczas, gdy zeznania danej osoby są istotnie niezbędne dla właściwego rozstrzygnięcia sporu. Formuluje to zresztą przepis § 36 ust. 1 rozporządzenia w słowach: „W przypadku konieczności przesłuchania...” Gdy takiej konieczności nie ma, należy raczej z przesłuchania zrezygnować. Jeżeli jednak przesłuchania świadka domagał się pracownik i mimo niezgłoszenia się świadka z przesłuchania jego nie chce zrezygnować — obowiązkiem komisji jest zwrócić się z wnioskiem do sądu powiatowego właściwego dla tego powiatu, w którym świadek zamieszkuje. Na terenach miejskich właściwość terytorialna sądu powiatowego może obejmować teren samego miasta (jeśli to jest miasto wydzielone), a w większych miastach (Warszawa, Łódź), sąd powiatowy obejmuje swą właściwością teren części miasta (np. sąd powiatowy dla dzielnicy Warszawa-Praga). W każdym przypadku, gdy konieczność przesłuchania świadka ujawniła się na rozprawie — rozprawę należy odroczyć. Następny termin rozprawy wyznaczyć trzeba dopiero po uzyskaniu z sądu protokołu przesłuchania świadka. We wniosku o przesłuchanie świadka przez sąd należy w sposób kon-

kretny wskazać okoliczności, które mogą być przez świadka stwierdzone. Wniosek o przesłuchanie świadka powinien być przesłany listem poleconym.

Stosownie do § 36 ust. 2 rozporządzenia sąd powiatowy dokona przesłuchania świadka w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego. Znaczy to w szczególności, że:

1) sąd wezwie świadków na przesłuchanie pod odpowiedzialnością za nieusprawiedliwione niestawiennictwo, za nieusprawiedliwione niestawiennictwo sąd może skazać świadka na grzywnę do 300 złotych; następnie wezwie go powtórnie, a w razie ponownego niestawiennictwa — może skazać świadka na grzywnę do 750 złotych i zarządzić jego przymusowe sprowadzenie;

2) za nieuzasadnioną odmowę zeznań, przyrzeczenia albo przedstawienia dokumentów sąd może skazać świadka na grzywnę do 750 zł, a nadto może nakazać aresztowanie świadka na czas nieprzekraczający tygodnia;

3) świadek ma prawo żądać zwrotu wydatków koniecznych, związanych ze stawiennictwem do sądu, a nadto wynagrodzenia za stratę zarobku; pod rygorem utraty należności powinien zgłosić to żądanie niezwłocznie po wykonaniu swego obowiązku; przewodniczący sądu może przyznać świadkowi zaliczkę na koszty podróży i na utrzymanie w miejscu przesłuchania;

4) świadek składa przyrzeczenie oraz zostaje pouczony o prawie odmowy zeznań, a także odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznanie; zeznanie świadka, po zapisaniu do protokołu, zostaje mu odczytane i stosownie do okoliczności — uzupełnione lub sprostowane na podstawie jego uwag; protokół przesłuchania podpisuje oprócz sędziego i protokolanta również osoba przesłuchana.

Zgodnie z przepisem § 36 ust. 2 rozporządzenia, protokół przesłuchania świadka przez sąd powiatowy zostaje przekazany komisji rozjemczej, która zwróciła się z wnioskiem o przesłuchanie.

Pytanie: Jak należy właściwie rozumieć przepisy § 37, które stanowią: „Koszty przejazdu świadka wezwanego na rozprawę przez komisję rozjemczą oraz koszty przejazdu pracownika, który zgłosił wniosek o rozpoznanie sporu, pokrywa przedsiębiorstwo, w którym świadek lub pracownik jest zatrudniony. Ponadto za czas zwolnienia od pracy w związku z udziałem w postępowaniu przed komisją rozjemczą przedsiębiorstwo obowiązane jest wypłacić świadkowi lub pracownikowi wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy?”

Odpowiedź: Określona w § 37 rozporządzenia zasada zwrotu kosztów przejazdu świadków i pracownika wnoszącego spór do komisji rozjemczej, powinna być rozumiana w ten sposób, że przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika wnoszącego spór — obowiązane jest do zwrotu temu pracownikowi kosztów przejazdu koleją według najniższej klasy, a gdzie nie ma kolei — kosztów przejazdu autobusem. Przepis § 37 rozporządzenia nie ustala, że zwrot kosztów przejazdu przysługuje również kierownikowi przedsiębiorstwa, które jest stroną w sporze, a także pracownikowi wyznaczonemu przez kierownika przedsiębiorstwa do zastępowania przedsiębiorstwa w postępowaniu przed komisją rozjemczą. Ustalenie takie jest bowiem zbędne, ponieważ przyjazd (na rozprawę) kierownika przedsiębiorstwa lub wyznaczonego przez niego pracownika — jest oczywiście podróżą służbową, która upoważnia, zgodnie z przepisem, do zwrotu kosztów przejazdu.

Jeśli chodzi o osoby powołane na świadków, a nie będące w ogóle pracownikami (np. renciści) to powołanie ich nie jest wykluczone, aczkolwiek z pewnością nastąpi w sporadycznych jedynie przypadkach. Wydaje się — zgodnie z zasadą wyrażoną w dekrete, iż koszty związane z działalnością komisji rozjemczej pokrywa przedsiębiorstwo, w którym komisja działa — że świadkom nieprzebiegającym powinno zwracać koszty przejazdu do przedsięwzięcia, w którym działała wzywająca ich na rozprawę zakładowa komisja rozjemcza lub powiatowy komplet orzekający.

W praktyce zagadnienie kosztów przejazdu będzie głównie aktualne w postępowaniu przed terenowymi komisjami rozjemczymi, których komplety orzekające obejmują swą właściwością teren powiatu. W związku z tym należy

przypomnieć, że sprawę zwrotu kosztów przejazdu członków terenowych komisji rozjemczych reguluje przepis § 28 rozporządzenia.

Zdanie drugie § 37 rozporządzenia określa zasadę, że za czas zwolnienia od pracy — w związku z udziałem w postępowaniu przed komisją rozjemczą — przedsiębiorstwo obowiązane jest wypłacić świadkowi lub pracownikowi wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Trzeba jednak pamiętać, że komisje rozjemcze wykonują swe funkcje poza godzinami pracy. Dla tego też udział świadków i pracownika w postępowaniu przed komisją rozjemczą w godzinach pracy tych osób — może mieć charakter wyjątkowy i znajdzie prawdopodobnie zastosowanie wyłącznie w postępowaniu przed terenowymi komisjami rozjemczymi.

Zawarte w tym przepisie określenie: „wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy” — należy rozumieć w ten sposób, iż wynagrodzenie to przy systemie pracy według wyników pracy oblicza się na podstawie średniego wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przed miesiącem kalendarzowym, w którym nastąpiło zwolnienie od pracy w związku z udziałem w postępowaniu przed komisją rozjemczą. Do tego średniego wynagrodzenia wchodzi jedynie wynagrodzenie o charakterze stałym, a więc poza stałą płacą lub zarobkiem akordowym — stałe premie i dodatki, a także wynagrodzenie dodatkowe za godziny nadliczbowe jeśli praca w tych godzinach miała w tym okresie charakter stały, tzn. jeśli wynosiła w każdym z trzech miesięcy co najmniej 10 godzin lub była stale stosowana na podstawie obowiązujących przepisów (np. 2 godziny nadliczbowe w każdą sobotę przy pracach na powierzchni w kopalniach węgla).

Żeby otrzymać zwrot kosztów przejazdu i ewentualny zwrot utraconego zarobku — zarówno świadek jak i pracownik wnoszący spór muszą przedstawić przedsiębiorstwu, w którym są zatrudnieni, dowód pobytu na rozprawie, w wyszczególnieniu ile im to zajęło czasu. Okoliczności powyższe powinien na wniosek świadka lub pracownika wnoszącego spór stwierdzić przewodniczący kompletu orzekającego.

Przepis § 38 rozporządzenia ma na celu zapewnienie pracownikowi bezstronności członków kompletu orzekającego, mających rozstrzygać spór wniesiony przez pracownika. Wyłączenie polega na tym, że członka kompletu orzekającego wyłącza się z kompletu przy rozpatrywaniu danej sprawy i zastępuje się go innym członkiem komisji.

W sądach powszechnych wyłączenie sędziego stosowane jest z urzędu lub też na wniosek strony. Z urzędu powinien wyłączyć się sędzia m. in. w sprawach, w których jest stroną, albo pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku prawnym, że wynik sprawy oddziaływa na jego prawa lub obowiązki. Powinien się także wyłączyć w sprawach swego małżonka, krewnych lub powinowatych, w sprawach osób, związanych z nim z tytułu przysposobienia opieki lub kurateli. Niezależnie od wyżej wymienionych przyczyn sąd wyłącza sędziego na wniosek strony, jeżeli pomiędzy sędzią a jedną ze stron lub jej pełnomocnikiem zachodzi stosunek osobisty tego rodzaju, że mógłby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego.

Znajomość powyższych zasad ułatwi stosowanie wyłączenia w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi, w szczególności jeśli chodzi o uzasadnienie wniosku o wyłączenie. W każdym bądź razie członek kompletu orzekającego, który sam jest stroną w sporze — nie może brać udziału w komplecie rozstrzygającym spór.

Pracownik, który zgodnie z przepisem § 35 ust. 3 rozporządzenia otrzymał wezwanie na rozprawę wymieniającą imiennie skład kompletu orzekającego — ma prawo nazajutrz po otrzymaniu wezwania zgłosić wniosek o wyłączenie członka komisji. W związku z krótkim terminem na złożenie takiego wniosku należy przypomnieć, że jeśli dzień następny po dniu otrzymania wezwania jest dniem wolnym od pracy (świętem) — termin ten przesuwają automatycznie na najbliższy po tym dniu dzień powszedni. Zgodnie z zasadami postępowania przed komisjami rozjemczymi wniosek o wyłączenie może być zgłoszony bądź na piśmie, bądź też ustnie do protokołu. Jeśli chodzi o po-

stępowanie przed terenowymi komisjami rozjemczymi, to wniosku o wyłączenie nie składa się bezpośrednio na ręce przewodniczącego komisji lub jego zastępcy, lecz składa się go podobnie jak wniosek o rozpoznanie sporu — na ręce pracownika, przydzielonego do prowadzenia spraw kancelaryjnych kompletu orzekającego.

Jak wszystkie pisma do komisji rozjemczej, tak i wniosek o wyłączenie członka kompletu orzekającego — można przesyłać drogą pocztową; nie stoi temu na przeszkodzie

krótki jednodniowy termin, w którym wniosek powinien się wnieść, pamiętać bowiem należy, że data stempla pocztowego decyduje o terminie wniesienia. Tak więc wniosek wysłany nazajutrz* po otrzymaniu wezwania na rozprawę — złożony jest w terminie (choćby doszedł do komisji w terminie późniejszym). Korzystanie jednak z drogi korespondencyjnej wydaje się celowe jedynie w postępowaniu przed terenowymi komisjami rozjemczymi.

BP

Z doświadczeń zakładowych komisji rozjemczych

OTRZYMUJEMY coraz więcej sygnałów z terenu wskazujących na pilną potrzebę systematycznego instruktarzu członków komisji rozjemczych drogą zarówno udzielania bezpośredniej pomocy organizacyjnej przez instancje związkowe jak i prowadzenia stałych działów wyjaśnień w prasie związkowej. Dopóki planowane zorganizowanie odpowiednich komórek prawnych w instancjach związkowych nie będzie doprowadzone do końca, pozostaje nam korzystać w doraźnych kontaktach z pracą komisji rozjemczych oraz z wpływających zapytań z terenu i na podstawie tych fragmentarycznych materiałów starać się o wyjaśnienie nasuwających się wątpliwości.

Mimo kilkakrotnych wyjaśnień udzielanych na naradach aktywu związkowego oraz zamieszczanych w „Głosie Pracy“ i „Przeglądzie Związkowym“ wciąż jeszcze zdarzają się fakty przyjmowania przez komisje rozjemcze sporów wynikłych na tle zwolnienia z pracy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Co więcej — komisje rozjemcze rozpatrują nawet sprawy związane z wypłatą zasiłków ubezpieczeniowych, co nie znajduje żadnego uzasadnienia ani w dekrete o komisjach rozjemczych ani w rozporządzeniu wykonawczym. W interesie sprawnego działania komisji rozjemczych leży ściśle przestrzeganie zasad właściwości; w przeciwnym wypadku komisje rozjemcze tracą swój charakter organu ludowego wymiaru sprawiedliwości w sprawach ze stosunku pracy.

WŁAŚCIWOŚĆ ZAKŁADOWYCH KOMISJI ROZJEMCZYCH

1) W związku z kwestią właściwości zakładowych komisji rozjemczych spotkał się z pytaniem, czy komisje rozjemcze rozstrzygają wyłącznie sprawy na tle roszczeń finansowych.

Odpowiedź na to pytanie brzmi: do właściwości komisji rozjemczych należą sprawy o konkretne świadczenia zakładu pracy na rzecz pracownika — zarówno finansowe jak i w naturze. Do tych ostatnich należą np. spory w sprawie urlopów dodatkowych, skrócenia czasu pracy, zaopatrzenia w odzież ochronną. Istotne jest, aby orzeczenie komisji rozjemczej wyrażało się przysądzeniem konkretnej należności lub świadczenia ze strony zakładu pracy względnie oddaleniem roszczenia pracownika.

2) Na otrzymane przed paru dniami zapytanie, czy spory wynikłe na tle pracy opartej na umowie o dzieło lub na umowie o zlecenie pracy, musimy — zaznaczając, że obszerniejszą odpowiedź na to można znaleźć we wrześniowym numerze naszego pisma — przypomnieć, że komisje rozjemcze rozstrzygają spory wynikłe z umowy o pracę, ze stosunku pracy opartym na umowie o pracę, wobec czego spory wynikłe z pozostałych form umów należą do sądów.

3) Powstała wątpliwość, czy komisje rozjemcze są właściwe do rozpatrywania spraw związanych z takimi uprawnieniami wynikającymi z Karty Górnika jak: specjalne wynagrodzenie kwartalne, uprawnienia w zakresie wypożyczu, a zwłaszcza sprawy zaliczenia stażu pracy wymaganego dla uzyskania przywilejów i Karty Górnika. Otóż z postanowień dekretu o powołaniu komisji rozjemczych i rozporządzenia wykonawczego nie wynika, aby istniało jakiegokolwiek ograniczenie właściwości komisji rozjemczych w tych sprawach.

4) Na temat właściwości zakładowych komisji rozjemczych możemy przytoczyć orzeczenie jednej komisji roz-

jemczej z przemysłu górniczego, jako pouczający przykład nieodpowiedniego załatwienia sporu.

Pracownik techniczny otrzymał od dyrekcji polecenie wykonania pewnej roboty. Nie długo potem wyjechał na urlop, nie wypełniając polecenia ani też nie donosząc o tym dyrekcji. Dyrektor zakładu ukarał tego pracownika okresowym obniżeniem premii o 5 zł dziennie. Pracownik zwrócił się do zakładowej komisji rozjemczej.

Komisja rozjemcza — po przeprowadzeniu rozprawy — wprawdzie uznała się za niekompetentną w tej sprawie, ale równocześnie orzekła, że dotychczas dokonana obniżka premii należy utrzymać w mocy, natomiast od następnego miesiąca dyrektor powinien zaprzestać obniżania premii temu pracownikowi. Ponadto komisja wezwała pracownika do publicznego przeproszenia dyrektora za skierowanie doń listu zawierającego zwroty „nietaktowne“.

Orzeczenie to jest przykładem braku konsekwencji, albowiem skoro komisja rozjemcza uznała się — słusznie — za niekompetentną, to nie powinna już dalej wdać się w rozpatrywanie tej sprawy. A takie orzeczenie jak wezwanie pracownika do publicznego przeproszenia dyrektora jest wręcz przeciwne charakterowi komisji rozjemczych.

Komisja rozjemcza ma orzec, czy będące przedmiotem sporu zarządzenie dyrekcji jest zgodne z przepisami ustawodawstwa pracy. Może się zdarzyć, że w toku wstępnego postępowania polubownego okaże się celowe wyjaśnienie czy przeproszenie ze strony pracownika dla stworzenia warunków do porozumienia w danej sprawie; ale wydanie takiego orzeczenia w wyniku rozprawy — to po prostu nieporozumienie.

ZASADY POSTĘPOWANIA KOMISJI ROZJEMCZYCH

5) Przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej w jednej ze stoczní odmówił przyjęcia odwołania od orzeczenia tej komisji, ponieważ wnoszący odwołanie przestał być pracownikiem stoczni. Przewodniczący zalecił temu pracownikowi, aby odwołanie skierował sam bezpośrednio do zarządu głównego.

Decyzja ta sprzeciwia się przepisom dekretu i rozporządzenia wykonawczego w sprawie komisji rozjemczej, które wyraźnie postanawiają, że odwołanie wnosi się na ręce komisji rozjemczej, która w ciągu trzech dni przekazuje je wraz z aktami sprawy zarządowi głównemu. Przesłanie odwołania przez pracownika wprost do zarządu głównego przedłuża załatwienie sporu i powoduje zbędną korespondencję, gdyż zarząd główny i tak będzie musiał zwrócić się do odnośnej komisji o akta sprawy.

6) Zarząd główny, otrzymawszy odwołanie od orzeczenia zakładowej komisji rozjemczej, stwierdził, że stan faktyczny podany w orzeczeniu nie wystarcza dla rozpatrzenia sprawy. Czy zarząd główny może w drodze korespondencji z odnośną komisją uzupełnić akta sprawy i dopiero po tym wydać swe orzeczenie?

Nie. Zakładowa komisja rozjemcza ustala stan faktyczny na rozprawie. Jeżeli rozprawa nie dostarczyła dostatecznego materiału dla ustalenia stanu faktycznego, to uzupełnienie powinno nastąpić również na rozprawie, gdyż przepisy postępowania komisji rozjemczych nie przewidują innej formy rozpatrywania spraw spornych.

Zarząd główny powinien w takim przypadku uchylić wadliwe orzeczenie, wskazując na luki w przedstawionym stanie faktycznym.

7) Wniosek w sprawie zarządzenia dyrekcji wstrzymującego niektórych pracowników premii stałej złożyło do zakładowej komisji rozjemczej pięciu pracowników. Zakładowa komisja rozjemcza stwierdziła bezzasadność tego zarządzenia dyrekcji i wezwała przy tym dyrekcję do wypłaty premii dalszym 8 pracownikom, którzy nie wnieśli swej pretensji.

Orzeczenie to było o tyle niewłaściwe, że zadaniem zakładowych komisji rozjemczych nie jest ustalenie zasad ogólnych, lecz rozpatrywanie wniesionych przez konkretne osoby sporów — przy czym każdy spór rozpatruje się, uwzględniając okoliczności zachodzące w każdym poszczególnym przypadku.

ORZECZENIA KOMISJI ROZJEMCZYCH

8) W celu upowszechnienia doświadczeń zakładowych komisji rozjemczych przytoczymy kilka orzeczeń o charakterze typowym.

Pracownik fizyczny został zwolniony z pracy z zastosowaniem art. 18 rozporządzenia z dn. 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (zwolnienie z winy pracownika — bez zachowania okresu wypowiedzenia).

Pracownik zażądał, aby zmienione pismo zwalniające go z pracy miało datę nową — dnia, w którym nastąpiła zmiana podstawy prawnej (skasowanie art. 18) oraz aby okres wypowiedzenia biegł od tej nowej daty. Ponadto pracownik domagał się odszkodowania za straty poniesione wskutek tego, że w piśmie zwalniającym powołano się na art. 18, co uniemożliwiło mu otrzymanie nowej pracy, a — jego zdaniem — było naruszeniem przepisów art. 21 wymienionego rozporządzenia, który to artykuł zabrania dokonywania w świadectwie pracy jakichkolwiek wzmianek, które by utrudniały pracownikowi otrzymanie nowej pracy.

Zakład pracy odmówił tym żądaniom, po czym robotnik zwrócił się do zakładowej komisji rozjemczej, która — po rozprawie — oddaliła oba roszczenia, jako bezpodstawne, albowiem:

a) zmiana podstawy prawnej zwolnienia nie dotyczy samego faktu zwolnienia, lecz tylko zastosowania odpowiedniego okresu wypowiedzenia i wypłaty odszkodowania. Zwolnienie z pracy pozostaje nadal w mocy, jako dokonane w dniu wydania pierwotnego dokumentu;

b) przepisy powołanego art. 21 dotyczą świadectw pracy, a nie pism, którymi dokonuje się zwolnienia z pracy. Pracownik w tym przypadku nie żądał świadectwa pracy, legitymował się pismem zwalniającym go z pracy, zarzut więc jego co do formy ataku zwolnienia jest nieistotny.

9) Zakład pracy — z zachowaniem ustawowego okresu — wypowiedział pracownikowi istotne warunki pracy (przeniósł go na inne stanowisko ze zmniejszeniem poborów). Pracownik w ciągu trzech miesięcy uchylił się od oświadczenia, czy zgadza się na tę zmianę. Pierwszego dnia w czwartym miesiącu stawiał się w zakładzie ale nie na swym stanowisku i oświadczył, że nie zgadza się na zmianę warunków umowy. Uważał przy tym, że dopiero teraz zakład pracy może mu wypowiedzieć pracę (z zastosowaniem okresu wypowiedzenia).

W sprawie tej zakładowa komisja rozjemcza oddaliła roszczenia pracownika jako bezpodstawne.

Przeniesienie na inne stanowisko i zmniejszenie poborów jest zmianą istotnych warunków umowy, wobec czego wypowiedzenie tego warunku jest w istocie swej wypowiedzeniem samej umowy. Jeżeli zatem pracownik nie zaakceptuje nowych warunków, umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, bez potrzeby dodatkowego jej wypowiedzania.

Wobec braku przepisów, które by odrębnie regulowały sprawę wypowiedzenia warunków pracy i wyrażenia zgody przez pracowników — pracownik ma prawo wyrazić zgodę do końca okresu wypowiedzenia.

W braku takiego oświadczenia zakład pracy może przyjąć, że ze strony pracownika nastąpiła milcząca zgoda na nowe warunki umowy o pracę.

Jeżeli w tym stanie rzeczy, w pierwszym dniu po upływie okresu wypowiedzenia pracownik oświadcza, że nie przyjmuje nowych warunków pracy i odmawia wykona-

nia poleconej pracy, zachodzi fakt odmowy wykonania poleceń służbowych, uzasadniający natychmiastowe zwolnienie z pracy (z winy pracownika).

Należy przy tym podkreślić, że pracownik dopuszczający się takiego przemyślanego matactwa, narusza zasady społecznego współżycia, co tym bardziej uzasadnia jego natychmiastowe zwolnienie.

10) Dyrekcja jednego z zakładów przemysłu metalowego odmówiła robotnikom zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych podczas podróży służbowej, motywując to brakiem wyraźnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Pracownicy zwrócili się do zakładowej komisji rozjemczej, która należność tę przysądziła.

Pracownik fizyczny ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w podróży służbowej, przy czym czasu podróży nie wlicza się do czasu pracy.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe należy się także w przypadku, gdy kierownik zakładu nie dawał wprawdzie wyraźnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, ale zlecił wykonanie takiej ilości pracy, że jej wykonanie nie jest możliwe w normalnych godzinach pracy.

11) Pracownik umysłowy kopalni zwrócił się do zakładowej komisji rozjemczej w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia w czasie urlopu; domagał się mianowicie, aby do przeciętnej zarobków z ostatnich trzech miesięcy zaliczyć wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Komisja rozjemcza oddaliła to roszczenie.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do wynagrodzenia za czas urlopu tylko wtedy, gdy pracownik otrzymuje stały ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych lub gdy praca w godzinach nadliczbowych ma charakter stały. Za stałą pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę wykonywaną w trzech miesiącach poprzedzających urlop na podstawie przepisów ustawy (np. pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym pracują w sobotę 8 godzin), bądź też w rozmiarach co najmniej 10 godzin w każdym z trzech miesięcy poprzedzających urlop. Przepracowanie np. w okresie dwóch miesięcy 30 lub więcej godzin nadliczbowych nie uzasadnia wliczenia zapłaty za te godziny do wynagrodzenia za urlop.

12) Jedna z komisji rozjemczych zapytuje, czy wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społ. w sprawie stosowania przepisów prawa pracy (zamieszczane w „Przeglądzie Zagadnień Socjalnych“) obowiązują z dniem ogłoszenia czy też wstecz.

Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społ. nie stwarzają nowych stanów prawnych, lecz tylko interpretują przepisy zawarte w podstawowych ustawach i rozporządzeniach. Wobec tego wszelkie uprawnienia i obowiązki pracownicze obowiązują od daty wskazanej w tym podstawowym akcie prawodawczym.

13) W przemyśle metalowym zauważa się spory napływ wniosków pracowników o nienormowanym czasie pracy domagających się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Przy załatwianiu tego rodzaju wniosków powinny komisje rozjemcze przede wszystkim zwrócić uwagę na to, czy są właściwe do rozpatrywania takich spraw, gdyż pracownicy o nienormowanym czasie pracy zajmują przeważnie stanowiska kierownicze.

W myśli przepisów o komisjach rozjemczych pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze są — oprócz dyrektorów i ich zastępców — kierownicy działów i ich etatowi zastępcy, kierownicy samodzielnych komórek organizacyjnych będących na prawach działów, wydziałów i oddziałów, główni (starsi) księgowi oraz pełniący ich obowiązki, komendanci straży pożarnej i przemysłowej oraz kierownicy kancelarii tajnej.

Pracownicy o nienormowanym czasie nie otrzymują wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie ich (dodatki funkcyjne i premie) stanowi całokształt należności za pracę. Pracownik taki, w razie potrzeby wynikającej z jego obowiązków służbowych, powinien pracować poza godzinami normalnej pracy, przy czym tej pracy nie traktuje się jako pracę w godzinach nadliczbowych.

Natomiast jeżeli pracownik o nienormowanym czasie pracy zostaje po godzinach służbowych zatrudniony przy

pracach nie należących do jego normalnych obowiązków, przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie. Ponadto prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niedzielę mają majstrowie, jeżeli praca została im zlecona na niedzielę, a nie otrzymują wzamian za to wolnego dnia w tygodniu.

PARĘ UWAG OGÓLNYCH

Jedna z komisji rozjemczych w przemyśle metalowym zwróciła się do zarządu głównego z zażaleniem, że dyrektor nie pozwala komisji korzystać z pomocy dyrekcyjnego radcy prawnego, twierdząc, „że radca prawny jest dla dyirekcji a nie dla komisji rozjemczej“.

W zażaleniu tym tkwi pewne niezrozumienie istotnego charakteru komisji rozjemczych. Komisje rozjemcze — jak to często powtarzamy — są ludowymi organami wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy. Powierzenie szerokiego zakresu spraw pracowniczych komisjom rozjemczym — złożonym z pracowników — ma na celu wniesienie do orzecznictwa takich ważnych elementów jak rozpatrywanie spraw spornych przez przedstawicieli zainteresowanych pracowników, szerokie wprowadzenie czynnika społecznego. Jeżeli komisja rozjemcza — nie zdobywając się na samodzielność, szuka oparcia w opracowaniu sprawy przez radcę prawnego, to zasadniczy, społeczny sens postępowania rozjemczego zostaje wypaczony.

Gdyby w dodatku zarząd główny związku zawodowego — zamiast rozstrzygać odwołania na posiedzeniach

prezydium — powierzał decyzję swemu radcy prawnemu, całe postępowanie komisji rozjemczych zamieniłoby się w drogę akt od radcy prawnego do radcy prawnego.

Współpraca dyrekcyjnego radcy prawnego z zakładową komisją rozjemczą jest wielce pożądana, jeżeli będzie to np. fachowa pomoc przy szkoleniu członków komisji, ale wymaganie od radcy prawnego, aby konsultował przy opracowaniu orzeczeń komisji jest nie tylko nieuzasadnione, ale i przeciwnie założeniom postępowania przed komisjami rozjemczymi.

Na zakończenie — parę słów o formie orzeczeń komisji rozjemczych i decyzji zarządów głównych w sprawie odwołań. Wszyscy piszący na tematy prawnicze grzeszą zawilim stylem, istną „laciną“. Ale w aktach jednego z zarządów głównych spotykamy już takie niebawale zawilosci, jak np.: „naczelną reprezentacją pracowników PRL lub ich przedstawicielstwo branżowe“ — zamiast po prostu: „CRZZ lub zarząd główny związku zawodowego“, albo: „naczelną organa administracji, które wykonują politykę gospodarczą kraju“ — zamiast po prostu: „Rada Ministrów i ministrowie“.

Rozwijając działalność komisji rozjemczych, budujemy nową organizację ludowego wymiaru sprawiedliwości, tworzymy nowy styl rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Dbajmy, aby ten nowy styl odpowiadał społecznemu charakterowi komisji rozjemczych.

(Cz. K.)

INSTRUKCJA CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 9 sierpnia 1954 r.

w sprawie organizacji pracy komisji rozjemczych

W toku dotychczasowej działalności komisji rozjemczych wyłoniło się wiele zagadnień organizacyjnych i proceduralnych nasuwających wątpliwości w świetle obowiązujących przepisów prawa o komisjach rozjemczych lub wymagających bardziej szczegółowego uregulowania. Ponadto ujawniły się trudności wynikające z braku jednolitych wzorów pism (formularzy) stosowanych w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi.

W celu właściwego uregulowania zagadnień dotyczących organizacji pracy komisji rozjemczych, jak również w celu uregulowania zagadnień proceduralnych i wprowadzenia w postępowaniu przed komisjami rozjemczymi jednolitych formularzy pism i wzorów jednolitej ewidencji spraw — Sekretariat Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwala:

1. Przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej i zastępcy przewodniczącego obowiązani są poza godzinami swej pracy zawodowej pełnić kolejno dyżury w lokalu komisji, zastępcy zaś przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej w lokalu właściwego powiatowego (miejskiego, dzielnicowego) kompletu orzekającego. Czas trwania dyżurów wyznacza przewodniczący komisji rozjemczej zależnie od potrzeb miejscowych, przy czym jednak dyżury nie mogą przypadać rzadziej niż dwa razy w tygodniu. O czasie i miejscu dyżurów należy poinformować za pomocą specjalnych ogłoszeń założeń przedsiębiorstwa, objętego działalnością zakładowej komisji rozjemczej lub powiatowego kompletu orzekającego. Lokal komisji lub powiatowego kompletu orzekającego powinien być oznaczony specjalną wywieszką.

W czasie dyżuru przewodniczący komisji rozjemczej lub pełniący dyżur zastępca przewodniczącego przyjmuje wnioski o rozpatrzenie sporów i inne wnioski do komisji, wyznacza dzień i godziny rozprawy, przydziela sprawę poszczególnym kompletom lub wyznacza skład

kompletu orzekającego oraz zarządza doręczenie zawiadomień członkom kompletu a wezwań stronom i świadkom, sporządzając o tym adnotację na wniosku.

Przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca podpisuje zawiadomienia, wezwania oraz wszelkie pisma komisji, nie zastrzeżone do podpisu kompletu orzekającego.

2. W przedsiębiorstwach zatrudniających stale od 100 do 500 pracowników przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępca wyznacza każdorazowo, gdy zachodzi potrzeba rozpatrzenia sporu, który wniesiono do komisji — skład kompletu orzekającego spośród członków tej komisji.

W przedsiębiorstwach zatrudniających stale powyżej 500 pracowników powołuje się stale 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 dla poszczególnego 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 komplet orzekający do rozpatrzenia określonej sprawy.

W oddziałach zamiejscowych przedsiębiorstwa należy powołać oddziałowe komplety orzekające zakładowej komisji rozjemczej niezależnie od tego, czy przedsiębiorstwo zatrudnia powyżej, czy poniżej 500 pracowników. Komplety te powołuje się dla poszczególnych oddziałów, a dla grupy oddziałów tylko w tym przypadku, gdy są położone w bezpośrednim sąsiedztwie. Do prowadzenia czynności kancelaryjnych kompletów orzekających po-

wołanych w oddziałach zamiejscowych — kierownik oddziału, przy którym komplet działa, obowiązany jest przydzielić pracownika. Ponadto komplety te powinny otrzymać właściwe pomieszczenie w lokalu oddziału oraz niezbędne materiały biurowe i kancelaryjne. Oddziałowe komplety orzekające powinny posługiwać się odrębną pieczęcią określającą siedzibę oddziału.

3. W razie konieczności uzupełnienia składu osobowego zakładowej komisji rozjemczej prezydium rady zakładowej zwołuje rozszerzone plenarne posiedzenie rady z udziałem kierownictwa przedsiębiorstwa i przedstawiciela podstawowej organizacji partyjnej celem powołania nowych członków komisji.

W razie potrzeby powołania nowego przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępcy prezydium rady zakładowej zwołuje posiedzenie członków komisji. Na posiedzeniu tym, któremu przewodniczy przedstawiciel rady zakładowej, przedstawiciel rady zgłasza w jej imieniu uzgodnione pomiędzy prezydium rady i kierownikiem przedsiębiorstwa wnioski w sprawie kandydatur na przewodniczącego lub jego zastępcę.

W razie konieczności uzupełnienia składu osobowego stałych członków terenowej komisji rozjemczej członkami z ramienia związku zawodowego, członków tych powołuje zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego, a jeśli chodzi o powołanie nowych stałych członków komisji z ramienia kierownictw przedsiębiorstw — zarząd okręgowy zwraca się do przedsiębiorstw o zgłoszenie kandydatur do właściwej instytucji nadrzędnej nad tymi przedsiębiorstwami. Zarząd okręgowy zawiadamia jednocześnie instytucję nadrzędną nad przedsiębiorstwami o potrzebie powołania nowych członków. Instytucja ta powołuje nowych członków w porozumieniu z zarządem okręgowym związku zawodowego spośród kandydatów zgłoszonych przez przedsiębiorstwa.

W razie potrzeby powołania nowego przewodniczącego terenowej komisji rozjemczej lub jego zastępcy, wyznacza go zarząd okręgowy związku zawodowego.

4. W przypadku zdekompletowania składu osobowego zakładowej komisji rozjemczej (§ 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego — Dz. U. nr 18, poz. 68, zwanego dalej w niniejszej instrukcji w skrócie: „rozp.”), przewodniczący komisji lub jego zastępca obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić o tym radę zakładową. Przepis ten stosuje się odpowiednio do terenowych komisji rozjemczych, przy czym zawiadomienie należy kierować do zarządu okręgowego właściwego związku zawodowego.

5. Czynności kancelaryjne zakładowej komisji rozjemczej wykonywane przez wyznaczonego pracownika (§ 16, ust. 2 rozp.) obejmują w szczególności przyjmowanie wniosków do komisji (z wyjątkiem wniosków o rozpatrzenie sporu), wpisywanie zgłoszonych wniosków do księgi ewidencyjnej i skorowidza, o których mowa w punkcie 32 niniejszej instrukcji, wypisywanie i wysyłanie zawiadomień członkom komisji a wezwań stronom i świadkom oraz przygotowywanie innych pism zakładowej komisji rozjemczej. Pracownik przydzielony do powiatowego (miejskiego, dzielnicowego) kompletu orzekającego (§ 27, ust. 2 rozp.) obowiązany jest ponadto

przyjmować zgłaszane do komisji wnioski o rozpatrzenie sporu, które nie później niż nazajutrz po ich otrzymaniu przekazuje przewodniczącemu kompletu. Pracownik kancelaryjny obowiązany jest przyjmować interesantów codziennie w godzinach ustalonych przez przewodniczącego komisji i podanych do wiadomości zainteresowanych.

6. Przy delegowaniu niestałych członków terenowej komisji rozjemczej (§ 21 rozp.) należy dążyć do tego, aby delegowani byli wielokrotnie ci sami pracownicy, co pozwoli podnieść poziom ich pracy w komisji.

Delegując niestałego członka terenowej komisji rozjemczej należy mu każdorazowo doręczyć pisemne zaświadczenie stwierdzające delegację.

7. Dla otrzymania przewidzianego w przepisach § 28 i § 37 rozp. zwrotu kosztów przejazdu i wynagrodzenia — osoby do tego uprawnione obowiązane są uzyskać od przewodniczącego kompletu orzekającego pisemne potwierdzenie udziału w rozprawie.

8. W przypadku, gdy pracownik zgłasza wniosek o rozpoznanie sporu lub inny wniosek albo żądanie do komisji rozjemczej ustnie do protokołu, osoba przyjmująca wniosek (przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej lub jego zastępca, a w postępowaniu przed terenową komisją rozjemczą również pracownik przydzielony do prowadzenia czynności kancelaryjnych) sporządza protokół na podstawie wypowiedzi wnioskodawcy. Protokół powinien być zgłaszającemu wniosek odczytany oraz przez niego i przez przyjmującego wniosek podpisany. Protokół jest równoznaczny z wnioskiem wniesionym na piśmie.

9. Jeżeli wniosek o rozpatrzenie sporu (§ 30, ust. 2 rozp.) został zgłoszony ustnie do protokołu, protokół ten należy sporządzić według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1).

Każdy wniosek o rozpoznanie sporu powinien być przez przyjmującego opatrzony numerem kolejnym łamany przez rok kalendarzowy oraz datą wpływu.

10. Wniosek o rozpatrzenie sporu powinien być niezwłocznie sprawdzony przez przewodniczącego komisji lub jego zastępcę celem stwierdzenia, czy spór podlega właściwości komisji rozjemczej (§ 31 rozp.). W razie stwierdzenia niewłaściwości komisji należy nie później niż na trzeci dzień po zgłoszeniu wniosku zwrócić go pracownikowi wraz z pismem stwierdzającym i uzasadniającym tę niewłaściwość oraz pouczającym w miarę możliwości, do jakiego organu można sprawę skierować.

Wzór pisma stanowi załącznik nr 2 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 2).

Jeżeli przewodniczący komisji lub jego zastępca ma wątpliwości co do tego, czy wniosek podlega właściwości komisji rozjemczej, powinien wyznaczyć rozprawę. Na rozprawie komisja rozjemcza bądź podejmie decyzję o zwrocie wniosku z powodu swej niewłaściwości, bądź rozpatrzy spór. Decyzja o zwrocie wniosku z powodu niewłaściwości powinna być zamieszczona w protokole rozprawy, zawierać uzasadnienie i być podpisana przez wszystkich członków kompletu orzekającego. Na podstawie tej decyzji przewodniczący komisji lub jego zastępca zwraca wniosek w myśl postanowień pierwszego ustępu niniejszego punktu.

11. Wniosek o uwzględnienie spóźnienia wniosku o rozpatrzenie sporu (§ 32, ust. 1 rozp.) może być zawarty we wniosku o rozpatrzenie sporu albo zgłoszony

oddzielnie na piśmie lub ustnie, do protokołu według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1). Wniosek o uwzględnienie spóźnienia rozpatruje się na rozprawie. Jeśli wniosek taki nie został zgłoszony przed rozprawą wniosek o rozpoznanie sporu powinien być mimo to skierowany na rozprawę, przewodniczący zaś kompletu orzekającego powinien na wstępie rozprawy zażądać ustnego uzasadnienia spóźnienia wniosku, po czym komplet orzekający podejmie decyzję, o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu spóźnienia.

Decyzja o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu spóźnienia wniosku powinna zawierać uzasadnienie oraz powinna być opatrzona pieczęcią komisji i podpisana przez wszystkich członków kompletu orzekającego. Odpis decyzji o odmowie rozpoznania wniosku zgłoszonego w spóźnionym terminie powinien być doręczony pracownikowi na rozprawie. Wzór decyzji stanowi załącznik nr 3 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 3).

12. Odwołanie od odmownej decyzji komisji rozjemczej w sprawie rozpoznania wniosku, zgłoszonego w spóźnionym terminie, pracownik może wnieść na piśmie lub ustnie do protokołu sporządzonego według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1).

Odwołanie wraz z aktami sprawy powinno być przesłane do zarządu głównego związku zawodowego w terminie 3 dni od daty jego wpływu.

13. Zawiadomienia członków kompletu orzekającego o rozprawie oraz wezwania stron i świadków (§ 35 rozp.) powinny być doręczone adresatom na piśmie w takim terminie, aby mogli wziąć udział w rozprawie. W zawiadomieniach i wezwaniach należy podać dzień i godzinę rozprawy.

Wykaz spraw z podaniem godziny ich rozpoznania powinien być w dniu rozprawy wywieszony w lokalu komisji rozjemczej.

Załączniki nr 4 i 5 do niniejszej instrukcji (symbole druków: CRZZ — KR4 i CRZZ — KR5) stanowią zawiadomienia członków kompletu oraz wezwań stron i świadków.

14. Doręczenie wezwania, uchwały lub decyzji komisji rozjemczej, albo zawiadomienia o niewłaściwości komisji następuje pismem przewidzianym dla doręczeń, którego wzór stanowi załącznik nr 6 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 6).

Pisma adresowane do osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie, przy którym działa zakładowa komisja rozjemcza lub komplet orzekający, doręcza osobiście, za poświadczeniem odbioru, pracownik prowadzący czynności kancelaryjne komisji. Odbiór zawiadomienia członków kompletu o rozprawie oraz odbiór wezwań stron i świadków adresaci kwitują na zwrotnym poświadczeniu odbioru, załączonym do zawiadomienia lub wezwania, odbiór zaś innych pism — na zwrotnym poświadczeniu odbioru, załączonym do pisma przewidzianego dla doręczeń. Pisma adresowane do osób spoza przedsiębiorstwa, przy którym działa zakładowa komisja rozjemcza lub komplet orzekający, przesyła pracownik prowadzący czynności kancelaryjne listem poleconym, za poświadczeniem doręczenia. W tym przypadku nie należy przysyłać tych części pism, które zawierają zwrotne poświadczenie odbioru, natomiast wszystkie wysyłane pisma należy dodatkowo zaopatrzyć w druk pocztowy przewidziany dla poświadczenia doręczenia.

15. W razie konieczności rozpatrzenia sporu dotyczącego osobiście pracownika będącego członkiem komisji rozjemczej (jeżeli np. spór został wniesiony przez tegoż pracownika) — przewodniczący komisji rozjemczej lub jego zastępca nie wyznacza go na członka kompletu orzekającego, któremu powierzono rozpatrzenie sporu.

16. Wniosek komisji rozjemczej do sądu powiatowego o przesłuchanie świadka (§ 36, ust. 1 rozp.) powinien być podpisany przez przewodniczącego komisji lub jego zastępcę. Wniosek wysyła się listem poleconym, załączając odpis wniosku do akt sprawy.

Wzór wniosku stanowi załącznik nr 7 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 7).

17. Wniosek o wyłączenie członka kompletu orzekającego (§ 38 rozp.) zgłasza się na piśmie lub ustnie do protokołu według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1). Decyzja o uwzględnieniu lub pozostawieniu bez uwzględnienia wniosku o wyłączenie powinna być uzasadniona oraz podpisana przez obydwie osoby, które ją powyżęły.

Wzór decyzji o wyłączeniu stanowi załącznik nr 8 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 8).

18. Protokół rozprawy (§ 39, ust. 3 rozp.) podpisuje przewodniczący kompletu orzekającego i członek kompletu, który protokół prowadził. Wzór protokołu stanowi załącznik nr 9 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 9).

19. Decyzja o odroczeniu rozprawy (§ 43 rozp.) powinna być wpisana do protokołu i podpisana przez wszystkich członków kompletu orzekającego.

Decyzję należy podać do wiadomości stron obecnych na rozprawie.

20. Treść porozumienia zawartego przed komisją rozjemczą (§ 41 rozp.) zamieszcza w protokole rozprawy. Porozumienie podpisują wszyscy członkowie kompletu orzekającego i strony.

21. Przed przystąpieniem do przesłuchania świadków (§ 42 rozp.) przewodniczący kompletu orzekającego powinien wezwać ich do opuszczenia sali. Świadków przesłuchuje się kolejno, przy czym świadek, który złożył zeznanie, może być obecny przy przesłuchaniu następnych świadków.

Przystępując do przesłuchania świadka przewodniczący kompletu orzekającego powinien uprzedzić go o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania (art. 140 kodeksu karnego — kara więzienia do lat 5 lub aresztu).

22. Niejawna narada kompletu orzekającego (§ 45, ust. 1 rozp.) powinna się odbywać bezpośrednio po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w danej sprawie.

Niezwłocznie po odbyciu narady należy ogłosić orzeczenie lub uchwałę komisji rozjemczej.

Niedopuszczalne jest łączenie narad i łączne ogłaszanie orzeczeń po rozpoznaniu większej ilości sporów.

23. Orzeczenie komisji rozjemczej (§ 46 rozp.) i uchwałę (§ 46 rozp.) podpisują wszyscy członkowie kompletu orzekającego. Wzory orzeczenia i uchwały stanowią załączniki nr 10 i 11 do niniejszej instrukcji (symbole druków: CRZZ — KR 10 i CRZZ — KR 11).

24. Strona może zgłosić żądanie doręczenia jej na piśmie orzeczenia lub uchwały komisji rozjemczej (§ 47 rozp.) tylko bezpośrednio po ogłoszeniu orzeczenia lub uchwały. Żądanie strony powinno być zaprotokółowane.

25. Pracownik może zgłosić żądanie skierowania sprawy do sądu (§ 48, ust. 1 rozp.) na piśmie lub ustnie do

protokołu, sporządzonego według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1). W przypadku zgłoszenia takiego żądania przez pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie państwowym lub spółdzielczym, albo w państwowym gospodarstwie rolnym, lub państwowym ośrodku maszynowym — komisja przesyła akta sprawy do właściwego sądu powiatowego, gdy wartość przedmiotu sporu nie przekracza 7.500 zł, lub do właściwego sądu wojewódzkiego, jeżeli wartość przedmiotu sporu przekracza powyższą kwotę. W przypadku zgłoszenia takiego żądania przez pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie uspołecznionym, nie będącym przedsiębiorstwem państwowym lub spółdzielczym — komisja przesyła akta sprawy do właściwego sądu powiatowego.

Wzór pisma w sprawie przekazania sprawy stanowi załącznik nr 12 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 12).

26. Odwołanie od orzeczenia komisji rozjemczej (§ 49, ust. 1 rozp.) może strona wnieść na piśmie lub ustnie do protokołu, sporządzonego według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 1).

27. Odwołanie od orzeczenia lub decyzji komisji rozjemczej, przesłane do zarządu głównego związku zawodowego, powinno być niezwłocznie przekazane przewodniczącemu zarządu głównego celem wyznaczenia terminu posiedzenia prezydium, na którym odwołanie będzie rozpatrzone. Odwołanie może być rozpatrzone także na bieżącym posiedzeniu prezydium.

28. Odwołanie skierowane do zarządu głównego związku zawodowego (§ 32 i § 40 rozp.) rozpatruje prezydium zarządu głównego. O treści decyzji należy powiadomić strony w ciągu 5 dni od jej powzięcia pismem, którego wzór stanowi załącznik nr 6 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 6). Powiadomienie przesyła się pocztą według zasad przewidzianych w punkcie 14 niniejszej instrukcji. Wzór decyzji zarządu głównego stanowi załącznik nr 13 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 13).

W razie zatwierdzenia orzeczenia komisji rozjemczej należy akta sprawy zwrócić komisji, która orzeczenie wydała. Wzór pisma w sprawie zwrotu akt stanowi załącznik nr 14 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 14).

29. Nie później niż w ciągu 2 dni od otrzymania wniosku pracownika o skierowanie sprawy do sądu (§ 51 rozp.) zarząd główny związku zawodowego dokonuje przekazania akt sprawy. Wzór pisma w sprawie przekazania stanowi załącznik nr 12 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 12).

30. Siódmego dnia po upływie terminu czternastodniowego określonego w § 51 rozp. zarząd główny związku zawodowego dokonuje przekazania akt sprawy do komisji rozjemczej. Wzór pisma w sprawie przekazania stanowi załącznik nr 14 do niniejszej instrukcji (symbol druku: CRZZ — KR 14).

31. Prawomocność orzeczenia komisji rozjemczej (§ 52 rozp.) lub porozumienia zawartego przed komisją stwierdza przewodniczący komisji lub zastępca przewodniczą-

cego w formie następującej adnotacji na odpisie orzeczenia komisji lub porozumienia: „Stwierdzam, że niniejsze orzeczenie (porozumienie) jest prawomocne i podlega wykonaniu“. Adnotacja powinna być opatrzona pieczęcią komisji i podpisem osoby sporządzającej adnotację.

32. Zakładowa komisja rozjemcza (powiatowy komplet orzekający terenowej komisji rozjemczej) prowadzi ewidencję spraw i skorowidz alfabetyczny z nazwiskami pracowników wnoszących spór. Dla każdej sprawy wniesionej do komisji należy założyć oddzielną teczkę. Wzory księgi ewidencyjnej, skorowidza i teczki do akt stanowią załączniki nr 15, 16 i 17 do niniejszej instrukcji. Ponadto zakładowa komisja rozjemcza (powiatowy komplet orzekający) prowadzi zwykły dziennik korespondencyjny. Przewodniczący zakładowej komisji rozjemczej (powiatowego kompletu orzekającego) prowadzi ewidencję członków komisji i przechowuje dokumenty stwierdzające powołanie ich na członków komisji.

33. Zarząd główny związku zawodowego prowadzi ewidencję i skorowidz spraw wnoszonych do zarządu głównego w trybie przepisów § 32 i § 49 rozp. Wzory księgi ewidencji i skorowidza stanowią załączniki nr 18 i 16 do niniejszej instrukcji.

34. Pieczęć komisji rozjemczej, księga ewidencyjna, skorowidz, dziennik korespondencyjny oraz wszelkie akta będące w posiadaniu komisji rozjemczej powinny być przechowywane pod zamknięciem. Klucz przechowuje przewodniczący komisji lub — z jego upoważnienia — pracownik przydzielony do prowadzenia czynności kancelaryjnych.

35. Raz na kwartał rozszerzone plenarne posiedzenie rady zakładowej obowiązane jest wysłuchać sprawozdania przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej z działalności komisji.

36. Odpowiednie kwartalne sprawozdanie składa przewodniczący terenowej komisji rozjemczej i wszyscy przewodniczący powiatowych kompletów orzekających na posiedzeniu zarządu okręgowego związku zawodowego.

Na posiedzenie to należy zaprosić przedstawicieli jednostek nadrzędnych nad przedsiębiorstwami objętymi działalnością komisji.

37. W zarządzie głównym związku zawodowego prowadzenie spraw komisji rozjemczych należy powierzyć specjalnie w tym celu wyznaczonemu pracownikowi.

W zarządzie głównym związku zawodowego należy prowadzić aktualną ewidencję komisji rozjemczych.

Raz na kwartał prezydium zarządu głównego związku zawodowego obowiązane jest dokonać analizy działalności komisji rozjemczych.

38. Komisja rozjemcza w razie trudności w zakresie stosowania przepisów prawnych może zwracać się o ich wyjaśnienie do komórki konsultacyjno-prawnej właściwej wojewódzkiej rady związków zawodowych lub do komórki prawnej zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

Komisje rozjemcze powinny stale zapoznawać się z wyjaśnieniami z zakresu ustawodawstwa pracy podawanymi w „Przeglądzie Związkowym“ i „Głosie Pracy“.

SEKRETARIAT
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Do instrukcji są dołączone wzory formularzy, w które należy zaopatrywać się w Centrali Wydawniczej Druków (Warszawa, ul. Bielańska 18) i w jej delegaturach terenowych.

Ustawodawstwo pracy

PRZEGLĄD ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO

Z DZIEDZINY PRAWA PRACY

ZA OKRES OD 1945 ROKU DO 1953 ROKU

WSTĘP

JEST rzeczą znaną, że nawet najbardziej obszerny zbiór przepisów prawnych nie może przewidzieć wszystkich kwestii, jakie przynosi rozwój społeczny i codzienne życie. Stąd też nie ma systemu prawnego wolnego od luk i tak długo jak istnieje prawo, prawnicy stykają się z problemem wypełniania luk i uzupełniania prawa, nie nadążającego za rozwojem społecznym, potrzebami społeczeństwa i nie mogącego uregulować całej różnorodności nowych, nieprzewidzianych przez ustawodawcę kwestii.

Funkcję wypełniania luk w prawie i uzupełniania przepisów prawnych spełnia orzecznictwo sądowe.

Orzecznictwo najwyższej instancji sądowej ustala w orzeczeniach zasady prawne, daje wytyczne wymiaru sprawiedliwości, ustala jednolitą wykładnię obowiązujących ustaw, prowadząc w ten sposób do jednolitego wymiaru sprawiedliwości.

Orzecznictwo sądowe nabiera jeszcze większego znaczenia w okresie przemian rewolucyjnych, szczególnie wówczas, kiedy postępowe siły w społeczeństwie po objęciu władzy zaprowadzają nowy ustrój społeczny i polityczny.

W tych warunkach szczególne znaczenie orzecznictwa polega na nadawaniu starym przepisom nowej treści, odpowiadającej nowemu ustrojowi społeczno-politycznemu. Nowa, twórcza rola orzecznictwa znajduje swój wyraz w tym, że przez nową wykładnię zgodną z interesami mas pracujących — przepisy stare, wyrosłe z zupełnie innego układu stosunków klasowych, i służące poprzednio interesom burżuazji, służą w zmienionym układzie stosunków klasowych, masom pracującym. W ten sposób

dzięki orzecznictwu następuje przekształcenie charakteru przepisów prawnych.

Również w Polsce — obok takich aktów ustawodawczych, które zostały wydane przez władzę ludową w okresie dziesięciolecia jak np. dekret o utworzeniu rad zakładowych, dekrety z dziedziny ochrony pracy młodocianych i kobiet, liczne przepisy zwiększające normy urlopowe, dekret o komisjach rozjemczych itd. — obowiązuje jeszcze cały szereg przepisów o podstawowym znaczeniu pochodzący z okresu międzywojennego jak np. rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r., o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników, ustawa o czasie pracy, o urlopach itd.

Z powyższego względu uważamy za celowe dać przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego z okresu 1945—1953 przez przedstawienie kilkudziesięciu wybranych i usystematyzowanych też z orzeczeń w różnych sprawach dotyczących stosunku pracy.

Z przytoczonych też łatwo można stwierdzić, że orzecznictwo Sądu Najwyższego konsekwentnie idzie w dwu kierunkach: 1) potwierdza i ugruntowuje zdobycze ludu pracującego, 2) ogranicza te jednostki, które chciałby korzystać ze swych uprawnień w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym.

Też orzeczeń Sądu Najwyższego usystematyzowane będą według następujących zagadnień: Umowa o pracę pracowników umysłowych, umowa o pracę robotników, czas pracy, urlopy, praca kobiet i młodocianych, bezpieczeństwo i higiena pracy, rady zakładowe, ubezpieczenia, orzecznictwo z zakresu prawa karnego (dyscyplina pracy itd.), różne, a w ramach tych zagadnień według kolejnych artykułów poszczególnych przepisów.

H. M.

UMOWA O PRACĘ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

I Zakres działania

Wykonywanie poza pracą fizyczną pewnych mało skomplikowanych czynności o charakterze pracy umysłowej nie nadaje jeszcze tej pracy charakteru pracy umysłowej, przy czym stopień wykształcenia jest bez znaczenia przy określaniu charakteru pracy pracownika (wyrok S. N. z dnia 7.I.1947 r. — C. I. 848/46).

Dla ustalenia, czy dany pracownik należy do pracowników fizycznych, czy też umysłowych nie jest istotny taki czy inny jego tytuł służbowy, czy też nazwa spełnianej przez niego funkcji, lecz treść jego obowiązków.

Podmajstrzy, jeżeli kieruje technicznie pracą robotników, nadzoruje ją i ponosi za nią odpowiedzialność, może być zaliczony w poczet pracowników umysłowych (do art. 2). (wyrok S. N. z dnia 21.I.1950 r. — Wa C 249/49).

„Powołanie” na stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w trybie art. 14 dekretu z dnia 26.X.1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 49, poz. 439), dokonane przez właściwego ministra lub prezydium rady narodowej, nie jest równoznaczne z „mianowaniem”, przewidzianym w ustawie z 17.II.1922 r. o państwowej służbie cywilnej, zawiązującym stosunek służbowy pracownika państwowego. Tego rodzaju stosunek pracy nie jest przeto wyłączony spod działania rozporządzenia z dnia 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (do art. 4). (wyrok S. N. z dnia 16.II.1954 r. — I. C. 2055/53).

II Zawarcie umowy o pracę

Termin, z którego upływem kończy się umowa o pracę zawarta na czas określony, nie musi być koniecznie oznaczony pewną określoną datą kalendarzową; czas trwania umowy może być także określony przez wskazanie określonego faktu, który powinien nastąpić w pewnym przewidzianym choćby w przybliżeniu przez obie strony czasie i do którego nastąpienia umowa została zawarta (do art. 5). (wyrok S. N. z dnia 16.II.1952 r. — Ł. C. 773/51).

Niedopuszczalność zawarcia przez przejmującego przedsiębiorstwo umowy o pracę na okres próbny z pracownikiem, który odbył już okres próbny w tymże przedsiębiorstwie przed jego przejściem.

Z samego pojęcia umowy o pracę zawartej na okres próbny, wynika, że umowę taką zawierają strony w tym celu, aby się poznać wzajemnie, ustalić kwalifikacje, nadawać się do danej pracy itp. Taką umowę zawiera się jedynie na wstępie stosunku pracy i tylko w tym okresie czasu jest dopuszczalne zawarcie umowy na próbę, przy czym okres próby nie może przekraczać trzech miesięcy. Powtórzenie okresu próby po upływie tych trzech miesięcy w stosunku do tego samego pracownika jest niedopuszczalne (do art. 7). (wyrok S. N. z dnia 10.VII.1951 r. — Ł. C. 55/51).

Art. 7 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych określa tylko najwyższą granicę trwania okresu próbnego, której bez zgody stron przekroczyć nie można, co nie wyklucza, by strony nie mogły okresu próbnego skrócić (wyrok S. N. z dnia 26.III.1949 r. — To. C. 425/48).

III Prawa i obowiązki stron

Zarządzenie pracodawcy w sprawie płac, wydane po rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem, nie może stworzyć dla byłego pracownika żadnych praw ani obowiązków, nawet gdyby zarządzenie to miało moc wsteczną i odnosiło się także do czasu, gdy były pracownik pozostawał jeszcze w stosunku pracy (do art. 12). (wyrok S. N. z dnia 14.II.1950 r. — C 2000/49).

Brak sprzeciwu pracownika przeciwko wypłacie wynagrodzenia w niższej wysokości i przyjęcie go bez zastrzeżeń, może być uważane za wyraz zgody na obniżkę uposażenia (do art. 12). (wyrok S. N. z dnia 20.IV.1950 r. — C 397/49).

Uprawnienia pracownika do premii bilansowej zależą od tego, jakie zwyczaje odnośnie wypłaty tej premii pracodawca stosuje, a w szczególności, jak szerokiemu gronu pracowników premię taką wypłaca (wyrok S. N. z dnia 16.II.1951 r. — 361/50).

Domaganie się premii bilansowej za normalną, opłacaną zwykłym wynagrodzeniem pracę w dziale finansowo-księgowym w ciągu roku w okresie pozabilansowym dla tego tylko, iż wyniki tej pracy w postaci zapisów w księgach buchalteryjnych będą wykorzystane do późniejszego zestawienia bilansu rocznego — jest nieuzasadnione.

Jeżeli pracownik otrzymał wynagrodzenie za wzmógłony wysiłek pracy przy bilansie jako za pracę zleconą, to żądanie powtórnej zapłaty za tę samą pracę na mocy układu zbiorowego, jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym, nie może uzyskać ochrony prawnej (do art. 12). (wyrok S. N. z dnia 25.VIII.1953 r. — I. C. 587/53).

Przepisy rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych pozostały w mocy i obowiązują z zastrzeżeniem przepisów art. 1 i 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego, w myśl których przepisy prawa cywilnego winny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Państwa Ludowego (art. 1) oraz nie można czynić ze swego prawa użytku, który by naruszał zasady współzycia społecznego w Państwie Ludowym (art. 3).

Pracodawca nie może jednostronnie potrącać sum pobranych nienależnie przez pracownika umysłowego tytułem godzin nadliczbowych i 13 pensji z wynagrodzenia za pracę i to także z wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Art. 21 cyt. rozporządzenia wylicza wyczerpująco należności, które mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika. We wszystkich innych przypadkach pracodawca może dokonać potrącenia swych należności bez zgody pracownika tylko na podstawie tytułu egzekucyjnego. (wyrok S. N. z dnia 5.XII.1950 r. — C 323/50).

IV Rozwiązanie umowy o pracę

Upřednie dwutygodniowe wypowiedzenie umowy o pracę w okresie próbnym niezbędne jest tylko wówczas, gdy pracodawca zamierza rozwiązać umowę przed upływem przyjętego w niej lub oznaczonego w rozporządzeniu czasu trwania jej umowy. Jeżeli natomiast rozwiązanie umowy w okresie próbnym ma nastąpić na koniec umownego lub ustawowego terminu, wówczas oświadczenie w tej sprawie może być złożone, nie naruszając art. 25, bez zachowania dwutygodniowego terminu, a nawet w ostatnim dniu, w którym okres próbny kończy się, chyba, że strony zawierając umowę o próbną pracę zastrzegły, że dla skuteczności rozwiązania umowy o pracę na okres próbny, nawet jeżeli by ono miało nastąpić w ostatnim dniu tego okresu, niezbędne jest upřednie dwutygodniowe wypowiedzenie. Strony zawierające umowę o pracę próbną mogą bowiem jej postanowienia uregulować w sposób bardziej dla pracownika korzystny, aniżeli to przewiduje art. 25 (wyrok S. N. z dnia 19.V.1953 r. — I C 421/53).

Wypowiedzenie dokonane nie w końcu miesiąca, poprzedzającego okres wypowiedzenia, lecz w dniu 1-ym następnego miesiąca, nie uważa się za niebyłe, lecz

okres wypowiedzenia rozpoczyna się o miesiąc później. Jeżeli więc pracownikowi wypowiedziano pracę w dniu 1-ym grudnia na koniec lutego, służy mu roszczenie o wynagrodzenie za miesiąc marzec, przy czym roszczenie to podpada pod przepis art. 39 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i ulega przedawnieniu na mocy art. 41 tego rozporządzenia (termin sześciomiesięczny). (wyrok S. N. z dnia 1 kwietnia 1946 r. — C III 1186/45).

Z natury stosunku służbowego wynika, że pracownik musi umożliwić pracodawcy porozumienie się z nim w razie nieobecności w pracy, a więc musi podać mu swój adres. Jeżeli pracodawca wysłał do pracownika pismem wypowiedzenie pracy pod wskazanym przez niego adresem, to chociażby pracownika pod tym adresem nie znaleziono, należy przyjąć, że wypowiedzenie doszło do wiadomości pracownika (wyrok S. N. z dnia 19 maja 1949 r. — C 492/49).

Gdy pracownik mimo upływu terminu wypowiedzenia przychodzi nadal do zakładu pracy i spełnia dotychczasową pracę na rzecz pracodawcy, tj. własnowolnie kontynuuje stosunek pracy, pracodawca powinien w sposób wyraźny oświadczyć pracownikowi, iż nie życzy sobie, by pełnił on nadal swe czynności. Brak wyraźnego oświadczenia woli ze strony pracodawcy, iż nie chce on korzystać z pracy pracownika i faktyczne korzystanie przezeń z tej pracy może mu być poczytane za wyraz milczącej zgody na przedłużenie umowy o pracę (wyrok S. N. z dnia 19.IX.1949 r. — Wa C 129/49).

Przejęcie pracownika z jednego przedsiębiorstwa państwowego, nie mającego osobowości prawnej, do drugiego takiego przedsiębiorstwa nie stanowi zmiany pracodawcy.

Jeżeli pracodawca wypowie pracownikowi umowę o pracę, a następnie przed upływem terminu wypowiedzenia przyjmie pracownika za tegoż zgodą z powrotem do pracy, choćby na innym stanowisku czy w drugim przedsiębiorstwie, to w braku wyraźnej przeciwnej umowy, prawa i obowiązki wynikające z dotychczasowego stosunku umownego zostają zlikwidowane całkowicie i pracownik nie jest już obowiązany do pracy na podstawie poprzedniej umowy, a pracodawca do płacenia wynagrodzenia na podstawie tej umowy za czas do upływu terminu wypowiedzenia (wyrok S. N. z dnia 28.I.1949 r. — C 1052/48).

Okoliczność, że pracodawca nie wiedział o chorobie pracownika w chwili wypowiedzenia mu stosunku pracy, nie zmienia postaci rzeczy, że wypowiedzenie to jest bezskuteczne, gdyż w myśl art. 29 ust. 1 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych kwestia, czy pracodawca może ważnie wypowiedzieć stosunek pracy w czasie choroby pracownika zależy wyłącznie od tego, czy wypowiedzenie nastąpiło w tym czasie, nie zaś od tego, czy pracodawca wypowiadając stosunek pracy wiedział o chorobie pracownika.

Pracodawca może w terminie przewidzianym w art. 36 ust. 2 cyt. rozporządzenia rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem z powodu choroby trwającej dłużej niż trzy miesiące już po powrocie do zdrowia tego pracownika i stawieniu się jego do pracy (wyrok S. N. z dnia 6.V. 1952 r. — C 746/52).

Krytyczna ocena przez pracodawcę pracy pracownika, wyrażona w sposób uwłaczający godności osobistej pracownika, może uzasadniać prawo pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy w myśl art. 31 lit. c rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (wyrok S. N. z dnia 19.II.1949 r. — C 335/48).

Wytknięcie pracownikowi uchybienia w pracy w sposób będący zniewagą daje pracownikowi prawo do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Złożenie przez pracownika podania o zwolnienie z pracy nie pozbawia go prawa do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy... (wyrok S. N. z dnia 28.V.1949 r. — Wa C 55/49).

Zniewaga czy to pracodawcy, czy pracownika stanowi ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy nie jako środek zadośćuczynienia znieważonemu, lecz z uwagi na porządek pracy, który wymaga współdziałania

nia przełożonego i pracowników; możliwość takiego współdziałania uwarunkowana jest koniecznością istnienia poprawnych stosunków osobistych wewnątrz zakładu pracy.

Pracownik, który czując się obrażony postępowaniem przełożonego, nie wyciągnął z tego konsekwencji przewidzianych przez prawo (np. w postaci skargi w postępowaniu karnym lub natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy), lecz sam znieważył przełożonego, może być niezwłocznie zwolniony z pracy na podstawie art. 32 lit. c rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (wyrok S. N. z dnia 11.VII.1952 r. — C 1149/52).

Ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy nie uchyliła postanowienia art. 31 lit. c rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, jeżeli stosunek pracy opiera się na tym rozporządzeniu, a rodzaj pracy nie podlega przepisom specjalnym (postanowienie S. N. z dnia 26.VIII.1950 r. — K. O. 301/50).

Przepis art. 31 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych obejmuje dwa rodzaje przyczyn, upoważniających pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę. Do pierwszego rodzaju należą te przyczyny, które zezwalają pracownikowi na niezwłoczne rozwiązanie umowy z tym tylko skutkiem, że pracodawca nie mógłby rościć pretensji do pracownika z powodu przedwczesnego rozwiązania umowy (do takich należy np. śmierć lub powołanie do wojska członka rodziny pracownika w warunkach przewidzianych w lit. a) art. 31 cyt. rozporządzenia, do drugiego zaś — przypadki szczególne, które ponadto rodzą dla pracownika roszczenie odszkodowawcze w stosunku do pracodawcy (np. lit. c i d cyt. art. 31 — obraza lub znieważenie pracownika itp.).

W związku z tym należy rozważać konstrukcję p. d) art. 31 cyt. rozporządzenia. Zmiana istotnych warunków umowy, przewidziana powyższym przepisem, zawsze upoważnia pracownika do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, jednakże nie zawsze rodzi dla pracownika roszczenia odszkodowawcze. Może on mianowicie wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym przeciwko pracodawcy jedynie w przypadkach złej woli lub niedbalstwa pracodawcy. Brak jest złej woli lub niedbalstwa pracodawcy w przypadku niezachowania przez instytucję państwową istotnych warunków umowy o pracę w związku z reorganizacją placówek dokonaną w uwzględnieniu uzasadnionego interesu społecznego (wyrok S. N. z dnia 15.V.1950 r. — C 68/50).

Przeniesienie przez pracodawcę pracownika bez jego zgody na inne stanowisko i do innej pracy może być uznane za niezachowanie przez pracodawcę istotnych warunków pracy. Będzie to miało miejsce wtedy mianowicie, gdy charakter spełnianych funkcji na nowym stanowisku odbiega wydatnie od funkcji spełnianych poprzednio. Należy tu mieć na względzie zakres obowiązków pracownika na poprzednim i nowym stanowisku i kwalifikacje potrzebne do ich spełniania.

Pracownik może odmówić zgody na objęcie nowego stanowiska, o ile uważa, że z uzasadnionych powodów stanowisko to, wymagające innych kwalifikacji, nie odpowiada mu i nie czuje się on na siłach do jego objęcia. Tylko gdyby rozbieżność czynności na obu stanowiskach była nieznaczna lub gdyby jakieś ważne względy uzasadniały konieczność objęcia nowych funkcji właśnie przez danego pracownika, odmowa objęcia przez niego nowego stanowiska mogłaby być uznana za nadużycie przez niego prawa w rozumieniu art. 5 przepisów ogólnych prawa cywilnego.

Jeżeli pracodawca dostarcza pracownikowi bezpłatnie lokalu mieszkalnego, jest to świadczenie materialne pracodawcy na rzecz pracownika, stanowiące składową część uposażenia tego ostatniego (wyrok S. N. z dnia 22.VIII.1950 r. — C 194/50).

W przypadku, gdy pracownik został zwolniony z pracy w jednym przedsiębiorstwie i w wykonaniu zarządzenia władzy nadrzędnej skierowany do pracy w innym przedsiębiorstwie, które mogło i było gotowe zapewnić mu pracę i wynagrodzenie odpowiadające jego kwalifikacjom, to takie zwolnienie i skierowanie nie może być uznane za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy (wyrok S. N. z dnia 25.I.1952 r. — C 1735/51).

Delegowanie pracownika w interesie zakładu pracy na okres jednomiesięczny do innej miejscowości nie może

być uznane za naruszenie istotnych warunków umowy o pracę (wyrok S. N. z dnia 9.X.1952 r. — C 1638/52).

Wydanie przez kierownika garażu świadomie niezgodnego z prawdą zaświadczenia o ilości kilometrów przejechanych przez szofera bez remontu samochodu i narażenie przez to pracodawcy na szkodę w postaci wypłaconej szoferowi premii jest dostateczną przyczyną utraty zaufania do pracownika i uprawnia do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę (wyrok S. N. z dnia 31.X.1950 r. — L. C. 1154/50).

Wszelkie działania pracowników przedsiębiorstwa państwowego na szkodę innego przedsiębiorstwa państwowego przy wykonywaniu prac przez to ostatnie inwestowanych należy uważać za działanie na szkodę pracodawcy, działaniem bowiem na szkodę pracodawcy, gdy jest nim przedsiębiorstwo państwowe, jest wszelkie działanie na szkodę interesów Państwa. Takie postępowanie pracowników uzasadnia zastosowanie do nich art. 32 lit. a) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (wyrok S. N. z dnia 20.V.1953 r. — C 157/52).

Jeżeli pracownik nieobecny w pracy z powodu choroby zgłasza się do pracy wyłącznie celem przerwania trzymiesięcznego okresu chorobowego i następnie nadal nie pracuje wskutek tej samej choroby, to taki stan rzeczy usprawiedliwia skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 32 lit. b) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. W tym przypadku czas choroby należy liczyć bez uwzględnienia formalnej, krótkotrwałej przerwy w korzystaniu ze zwolnienia z pracy wskutek choroby.

Jeżeli pracownik zwolniony z pracy na skutek świadectwa organów służby zdrowia zgłasza się do pracy dobrowolnie, to niedopuszczenie takiego pracownika do pracy bez szczególnej przyczyny (za którą można by np. uważać chorobę niebezpieczną dla otoczenia lub to, że pracownik nie będzie mógł należycie wykonywać swej normalnej pracy), albo użycie zwolnienia jako broni przeciwko niemu — należy uznać za sprzeczne z założeniami, na których kształtuje się w ustroju socjalistycznym stosunek pracodawcy do pracownika (wyrok S. N. z dnia 16.VI.1953 r. — II C 497/53).

Zniewaga czy to pracodawcy czy pracownika stanowi ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy nie jako środek zadośćuczynienia dla znieważonego, lecz z uwagi na porządek pracy, który wymaga współdziałania przełożonego i pracowników, przy tym możliwość takiego współdziałania uwarunkowana jest koniecznością istnienia poprawnych stosunków osobistych wewnątrz zakładu pracy. Waga tego przepisu nabrała nowej treści w warunkach społeczno-ekonomicznych Polski Ludowej, w których działalność instytucji społecznych opierać się musi na stosunkach harmonijnej współpracy ludzi wolnych od wyzysku, stosowanej w przedsiębiorstwach kapitalistycznych (wyrok S. N. z dnia 11.VII.1952 roku — C 1149/52).

Art. 32 lit. c) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych wcale nie uzależnia dopuszczalności niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy w razie obrazy lub znieważenia pracodawcy od tego, by pracodawca poniósł na skutek doznanej obrazy lub znieważenia dalszą szkodę.

Rzeczowa krytyka działalności pracodawcy jest nie tylko dopuszczalna, lecz nawet wysoce pożądana. Nieskrępowana krytyka może odegrać doniosłą rolę jako narzędzie zwalczania biurokratyzmu, usuwania nadużyć, braków i błędów w pracy aparatu państwowego i gospodarczego oraz instytucji społecznych. Krytyka ze strony obywatela, podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla niego ujemnych skutków. Inaczej natomiast przedstawia się sprawa, gdy niesłuszna krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej, gdy jej celem jest sianie intryg i stwarzanie niezdrowej atmosfery, podważanie zaufania i obniżenie autorytetu kierownika instytucji. Taka krytyka stanowi podstawę do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (wyrok S. N. z dnia 11.XII.1952 r. — C 2556/52).

Samo przychodzenie pracownika do pracy w stanie podniecenia alkoholowego może być uznane za ważną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika w rozumieniu art. 32 lit. d) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. Stan podniecenia alkoholowego uniemożliwia bowiem, a co najmniej utrudnia należyte wykonywanie obowiązków przez pracownika i może wywierać ujemny wpływ na organizację pracy w danym zakładzie pracy. Tolerowanie nadużywania alkoholu przez pracownika w czasie pracy nie da się pogodzić ze stosunkiem do pracy w Państwie Ludowym. Stosunek ten wymaga od pracownika pełnej świadomości i pełnej wydajności jego sił i zdolności (wyrok S. N. z dnia 28.III.1950 r. — Wa C 378/45).

Pracownik, który po złożeniu podania o urlop nie czekając na wynik tego podania samowolnie opuszcza pracę, narusza poważnie umowę o pracę, co uzasadnia niezwłoczne rozwiązania przez pracodawcę, w myśl art. 32 lit. d)

rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, umowy o pracę. Zwolnienie w tych warunkach pracownika nie może być uważane za przeciwnie przepisowi art. 5 przepisów ogólnych prawa cywilnego, gdyż celem społecznego umowy o pracę jest należyte zorganizowanie produkcji (wyrok S. N. z dnia 9.IV.1949 r. — C 262/49).

Przepis art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych nie wymaga aby naruszenie obowiązku nastąpiło jednym czynem tak poważnym, iżby sam uzasadniał natychmiastowe rozwiązanie umowy, lecz może ono polegać na szeregu drobnych przewinień jednego typu, które same przez się małe, przez swoje częste powtarzanie się stają się tak poważnymi, iż uzasadniają rozwiązanie stosunku służbowego bez wypowiedzenia. W przypadku takim należy liczyć termin przedawnienia z art. 36 cyt. rozporządzenia dopiero od chwili ostatniego przewinienia (wyrok S. N. z dnia 28.X.1949 r. — C 964/49). (C. d. n.)

Przegląd ustawodawstwa

DZIENNIK USTAW

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1954 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych (Dz. Ust. PRL Nr 35 poz. 146). Rozporządzenie ustala choroby zawodowe powstałe w związku z zatrudnieniem — będące podstawą przyznania świadczeń określonych w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1954 r. w sprawie zaliczenia pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. Ust. PRL Nr 35 poz. 147). Rozporządzenie ustala rodzaje prac i zawody w poszczególnych gałęziach gospodarki narodowej zaliczone do I kategorii przy korzystaniu ze świadczeń określonych w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 lipca 1954 w sprawie wypadków w zatrudnieniu (Dz. Ust. PRL Nr 35 poz. 149).

Rozporządzenie ustala między innymi, że wypadki związane z pełnieniem funkcji społecznych pomocy siewnej, żniwnej, lub ochrony pól, ratowaniem innych obywateli, udzielaniem pomocy władzy państwowej — dają prawo do renty inwalidzkiej lub rodzinnej na ogólnych zasadach. Jako podstawę wymiaru renty przyjmuje się zarobek w kwocie zł 800.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 lipca 1954 r. w sprawie okresów zatrudnienia na obszarze Państwa Polskiego oraz udzielanie świadczeń z tytułu zatrudnienia za granicą (Dz. Ust. PRL Nr 35 poz. 150).

Rozporządzenie określa między innymi, że przy ustalaniu prawa do świadczeń przewidzianych w dekreście o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin uwzględnia się również okres zatrudnienia na Ziemiach Odzyskanych przed włączeniem tych terytoriów do PRL w stosunku do wszystkich osób zamieszkałych w Polsce.

5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 lipca 1954 r. w sprawie tymczasowych zasad orzecznictwa lekarskiego dla celów świadczeń rentowych (Dz. Ust. PRL Nr 36 poz. 157).

Dekret z dnia 14 sierpnia 1954 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. Ust. PRL Nr 37 poz. 159). Dekret ustala rodzaje zaopatrzenia i wysokość świadczeń przysługujących żołnierzom Sił Zbrojnych PRL w razie inwalidztwa i członkom ich rodzin w razie śmierci żywiciela.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 sierpnia 1954 r. w sprawie uposażenia sędziów, członków Biura Orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz asesorów i aplikantów sądowych (Dz. Ust. PRL Nr 38 poz. 166).

Rozporządzenie określa wysokość uposażenia zasadniczego i dodatków funkcyjnych oraz tryb ich ustalania dla pracowników sądownictwa.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 4 sierpnia 1954 r. w sprawie warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez robotników nowoprzyjmowanych do stałej pracy w PGR i w państwowym gospodarstwie leśnym w ramach akcji osiedleńczej (Dz. U. PRL Nr 38 poz. 168). Robotnicy ww otrzymują zasiłek rodzinny od pierwszego miesiąca podjęcia pracy.

MONITOR POLSKI

Uchwała Nr 391 Prezydium Rządu z dnia 16 czerwca 1954 r. w sprawie zasad zatrudniania pracowników zamieszkujących w budownictwie i świadczeń z tym związanych (Mon. Pol. Nr A 64 poz. 831).

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 czerwca 1954 r. w sprawie ustalania podstawy wymiaru składek i świadczeń przy ubezpieczeniu pracowników rolnych (Mon. Pol. Nr A 64 poz. 834). Zarządzenie określa ceny potrzebne do ustalenia wartości naturalii otrzymywanych przez pracowników rolnych.

Zarządzenie Nr 160 Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 lipca 1954 r. w sprawie zasad organizowania, prowadzenia i finansowania kursowego doszkalania zawodowego (Mon. Pol. Nr A 67 poz. 849). Zarządzenie określa rodzaje kursowego doszkalania zawodowego, ustala zasadę, że pracowników należy doszkalać w zasadzie na kursach bez oderwania od pracy, określa wysokość wynagrodzenia personelu wychowawczego oraz pracowników delegowanych na kursy a także rodzaje świadczeń przysługujących szkolonym w okresie trwania kursu.

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 10 lipca 1954 r. w sprawie konwersji wkładów Społecznego Funduszu Oszczędnościowego na obligacje Narodowej Pożyczki Rozwoju Sił Polski (Mon. Pol. Nr A 68 poz. 859).

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 lipca 1954 r. w sprawie wykonania dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Mon. Pol. Nr A 70 poz. 874). Zarządzenie reguluje zgłaszanie roszczeń oraz dokumentację niezbędną przy składaniu wniosków. Sposób obliczania podstawy wymiaru renty, tryb wymiaru i wypłaty świadczeń oraz sprawy związane z kosztami postępowania.

Uchwała Nr 446 Prezydium Rządu z dnia 7 lipca 1954 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów instytucji, przedsiębiorstw państwowych powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie (Mon. Pol. Nr 73 poz. 892).

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 lipca 1954 r. w sprawie zaliczania niektórych okresów do okresów zatrudnienia. (Mon. Pol. Nr A 74 poz. 902). Zarządzenie ustala, że do okresów zatrudnienia, wymaganych przy świadczeniach rentowych zalicza się okresy pracy organizacyjnej w partiach politycznych SDKPiL, KPP, PPR, PPS-lewica i RPPS i innych organizacjach rewolucyjnych; okresy pobytu w więzieniach; obozach, odosobnieniu za działalność komunistyczną niezależnie od należenia do podanych wyżej partii politycznych; okresy

służby w ludowych oddziałach wojskowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii.

Instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 31 lipca 1954 r. w sprawie prowadzenia przez zakłady pracy wykazów młodocianych pracowników. (Monitor Pol. Nr A 78 poz. 922). Instrukcja nakłada obowiązek prowadzenia wykazu młodocianych pracowników oraz podaje co powinien zawierać omawiany wykaz.

Zarządzenie Ministra Finansów z dnia 4 sierpnia 1954 r. w sprawie dokumentacji płac i rozliczeń za płace z pracownikami w przedsiębiorstwach gospodarki społecznej. (Monitor Pol. Nr A 79 poz. 927).

Zarządzenie precyzuje obowiązki przedsiębiorstw gospodarki społecznej w zakresie ewidencji czasu pracy, ilości i jakości wykonanej pracy. Zarządzenie ustala rodzaje dokumentów niezbędnych do prowadzenia prawidłowej dokumentacji płac oraz zakres danych wymaganych przy sporządzaniu tej dokumentacji.

Pismo Okólne Nr 200 Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 sierpnia 1954 r. w sprawie wydawania legitymacji pracowniczych uprawniających do ulg kolejowych (Monitor Pol. Nr A 79 poz. 932). Pismo to określa jakie grupy pracowników posiadają uprawnienia do korzystania z ulg przy przejazdach kolejami PKP oraz ustala organy uprawnione do wydawania legitymacji służbowych będących podstawą do korzystania z tych ulg.

Zarządzenie Ministra Kolei z dnia 5 sierpnia 1954 r. w sprawie regulaminu odznaki „Przodujący Kolejarz” (Monitor Pol. A 80 poz. 934). Załączony do zarządzenia regulamin określa zasady nadawania odznaki, organy uprawnione do nadawania odznaki, uprawnienia i obowiązki wyróżnionych odznaką itp.

Zarządzenie Przewodniczącego PKPG i Prezesa Państwowej Komisji Cen z dnia 17 sierpnia 1954 r. w sprawie opłat za niektóre usługi świadczone przez Przedsiębiorstwo „Polskie Koleje Państwowe” i przez Przedsiębiorstwo Podróży i Turystyki „Orbis” (Monitor Pol. Nr A 81 poz. 941).

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 6 sierpnia 1954 r. w sprawie ustalenia regulaminu organizacyjnego zawodowej zakładowej straży pożarnej. (Monitor Pol. Nr A 81 poz. 942). Regulamin organizacyjny określa zakres działania zakładowej straży pożarnej, jej organizację wewnętrzną oraz zakres pracy i obowiązki służbowe Komendanta Straży.

Uchwała Nr 583 Prezydium Rządu z dnia 19 sierpnia 1954 r. w sprawie rekrutacji pracowników społecznych zakładów pracy na I roku studiów zaocznych w wyższych szkołach technicznych (Monitor Pol. Nr A 82 poz. 947).

Uchwała określa warunki wymagane przy przyjęciu na studia zaocz-

ne w wyższych szkołach technicznych, skład zakładowych komisji rekrutacyjnych na te studia, skład i zadania uczelnianych komisji do spraw rekrutacji na studia zaoczne.

Zarządzenie Nr 204 Prezesa Rady Ministrów z dnia 30 sierpnia 1954 r. w sprawie obwieszczeń o utracie dokumentów osobistych

(Monitor Pol. Nr. A 83 poz. 962). Zarządzenie ustala, że organ właściwy do wydawania dokumentu osobistego decyduje o potrzebie i sposobie dokonania obwieszczenia o utracie dokumentu. Obwieszczenie te dokonuje właściwy organ a nie zainteresowany.

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Wolny czas na poszukiwanie nowej pracy

Zgodnie z przepisami art. 30 rozporządzenia z dnia 16. III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323 — z późniejszymi zmianami) w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi służy prawo do wolnego czasu na poszukiwanie nowej pracy w wymiarze 3 dni w miesiącu.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy wobec wejścia w życie przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, przepis ten jest nadal aktualny.

W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że przepis powyższy nadal obowiązuje.

Oczywiście, że przy stosowaniu tego przepisu należy mieć na uwadze przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy oraz okoliczność, że w obecnych warunkach znalezienie innego zatrudnienia jest łatwe wobec czego nie ma rzeczowych podstaw do wykorzystywania w pełni powyższych uprawnień.

W oparciu o przepisy dot. zabezpieczenia socjalistycznej dyscypliny pracy zakład pracy może żądać udowodnienia przez pracownika, czy udzielone zwolnienie od zajęć zostało rzeczywiście wykorzystane na poszukiwanie nowej pracy.

Przewidziany bowiem w powyższym przepisie wolny czas przeznaczony jest na szukanie innej pracy; pracownik może otrzymać tylko taką ilość czasu jaka jest niezbędna na wyszukanie sobie innego zajęcia (zgłoszenie się w referacie zatrudnienia, załatwienie formalności związanych z podjęciem pracy w nowym zakładzie pracy).

Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności zapewnienia osobistej opieki nad chorym dzieckiem

Zgodnie z przepisami uchwały Nr 293 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r. w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności z powodu choroby dziecka (Monitor Polski A-47, poz. 659) pracownicy służy zasiłek chorobowy w razie zachorowania dziecka (na warunkach przewidzianych w powyższej sprawie).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy przepisy powyższej uchwały stosuje się w drodze analogii także w odniesieniu do ojców nieobecnych w pracy z powodu zachorowania dziecka.

Poza tym wyloniła się kwestia, czy przepisami powyższej uchwały objęte są wszystkie pracownice (a w szczególności umysłowe), czy też tylko fizyczne.

W powyższych sprawach MPiOS wyjaśniło co następuje:

Wspomniana wyżej uchwała odnosi się wyłącznie do pracownic i nie może być stosowana w odniesieniu do mężczyzn.

Poza tym odnosi się ona tylko do tych pracownic, które zgodnie z obowiązującymi przepisami nie mają prawa do wynagrodzenia z zakładu pracy za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności zapewnienia osobistej opieki nad chorym dzieckiem.

Nie dotyczy ona więc wszystkich pracownic umysłowych oraz tych fizycznych, które zgodnie z obowiązującymi przepisami zachowują prawo do wynagrodzenia (np. pracownice fizyczne zatrudnione w administracji państwowej).

Wynagrodzenie pracowników tymczasowo aresztowanych

Zgodnie z przepisami pisma okólnego Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor Polski A-44, poz. 634) pracownikowi należy, w razie tymczasowego aresztowania pracownika, wypłacić 50% wynagrodzenia. Pozostałe 50% wypłaca się w razie umorzenia śledztwa, bądź też uniewinnienia pracownika przez sąd.

W myśl przepisów art. 49 kodeksu postępowania karnego prokurator może umorzyć śledztwo w razie ustalenia tylko nieznacznej szkodliwości społecznej czynu przestępnego.

W związku z tym zachodzi pytanie, czy umorzenie śledztwa na podstawie art. 49 kpk. uprawnia pracownika do żądania drugiej połowy wynagrodzenia.

W sprawie tej MPiOS udzieliło następującego wyjaśnienia:

Intencją przepisów wspomnianego pisma okólnego było zapewnienie pracownikowi pełnego zarobku w tym przypadku, jeżeli w wyniku postępowania karnego zostanie ustalone, że pracownik przestępstwa nie popełnił, a co za tym idzie nie dał powodu aresztowania i opuszczenia przez niego pracy nie było zawinione. Umorzenie postępowania w trybie przewidzianym w art. 49 kpk. nie jest równoznaczne z ustaleniem braku przestępstwa, lecz państwo rezygnuje z represji karnej jedynie z powodu

znikomej szkodliwości czynu przestępczego, jakkolwiek fakt popełnienia przestępstwa został ustalony. W przypadku tym pracownik dał podstawę do tymczasowego aresztowania, skutkiem czego nie byłoby słusznym wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za czas nieobecności przez niego zawinionej.

Zaznaczyć przy tym należy, że analogicznie przedstawia się sprawa, gdy umorzenie postępowania karnego nastąpiło na skutek amnestii. Umorzenie postępowania w tym przypadku nie jest równoznaczne z ustaleniem niewinności pracownika lecz wyrazem rezygnacji państwa ze stosowania represji karnej, pomimo iż pracownik dopuścił się przestępstwa.

Zmiana wysokości wynagrodzenia

W praktyce zdarzają się przypadki, iż pracownik zostaje zaszerogowany niezgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy do wyższej grupy wynagrodzenia niż ta, którą przewiduje układ.

W razie ustalenia tej okoliczności zachodzi pytanie, czy obniżenie wynagrodzenia do poziomu określonego w układzie wymaga stosowania okresu wypowiedzenia. W sprawie tej MPiOS wyjaśniło, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie mają być w obecnym ustroju społeczno - gospodarczym traktowane jako zagwarantowanie pracownikowi pewnego minimum wynagrodzenia. Układy zbiorowe pracy, stanowią wyraz polityki rządu w zakresie płac i w sposób wiążący decydują o uprawnieniach pracownika.

W związku z powyższym postanowienia indywidualnej umowy o pracę przewidujące wyższe wynagrodzenie niż ustalone w układzie zbiorowym pracy należy w tej części uznać za nieważne, wobec czego dostosowanie wynagrodzenia do wysokości ustalonej w układzie zbiorowym pracy nie wymaga stosowania okresu wypowiedzenia.

Prawo do ulg kolejowych

W praktyce nasunęło się szereg wątpliwości co do zakresu osób, którym przysługują legitymacje uprawniające do korzystania z ulg kolejowych (50%).

Zgodnie z pismem okólnym nr 200 Prezesa Rady Ministrów z dnia 18. VIII. 1954 r. w sprawie wydawania legitymacji pracowniczych, uprawniających do ulg kolejowych (Monitor Polski Nr-A-79, poz. 932), legitymacje uprawniające do 50% ulgi kolejowej przysługują pracownikom państwowym, wynagradzanym na podstawie przepisów ustawy z dnia 4. II. 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U. Nr 7, poz. 39 — z późniejszymi zmianami) lub przepisów wydawanych na podstawie tej ustawy, a mianowicie:

a) mianowanym pracownikom administracji państwowej, pracownikom nauki, nauczycielom, sędziom sądów powszechnych i sądów ubezpieczeń społecznych oraz asesorum i aplikantom sądowym;

b) kontraktowym pracownikom państwowym:

1. zajmującym stanowiska służbowe wymienione w tabeli stanowisk,
2. zajmującym stanowiska określone w tabeli stanowiącej załącznik do uchwały Rady Ministrów z dnia 19. II. 1949 r. w sprawie ryczałtowego wynagrodzenia pracowników państwowych (Monitor Polski Nr A-13, poz. 152),
3. zajmującym stanowiska określone w rozporządzeniu z dnia 24. VII. 1935 r. o zaliczeniu poszczególnych grup funkcjonariuszów państwowych do kategorii funkcjonariuszów niższych i ustaleniu ich tytułów (Dz. U. Nr 56, poz. 360),
4. pracownikom nauki i nauczycielom — tym ostatnim, o ile zostali przyjęci do pracy na okres przekraczający 5 miesięcy i w wymiarze co najmniej 14 godzin lekcyjnych tygodniowo.

- c) pracownikom prokuratury;
- d) pracownikom organów bezpieczeństwa publicznego, Milicji Obywatelskiej i straży więziennej;
- e) pracownikom p. p. „Polska Poczta, Telegraf i Telefon“, lasów państwowych, mianowanym oraz kontraktowym, z którymi zawarto umowy o pracę na czas nieokreślony i którzy zajmują stanowiska pracowników mianowanych i są zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin;
- f) stale urzędującym członkom prezydów rad narodowych;
- g) żonom pracowników wymienionych poprzednio, o ile nie pracują lub pracują lecz nie mają prawa do ulg kolejowych z tytułu własnej pracy.

W przypadkach, gdy pracownica kobieta utrzymuje całkowicie meż a niezdolnego do pracy, również mąż ma prawo do ulgi;

- h) członkom PAN;
- i) nauczycielom, wychowawcom i innym pracownikom TPD, zatrudnionym w szkołach i placówkach TPD, o ile pozostają na etatach państwowych i podlegają przepisom o stosunku służbowym i uposażeniu nauczycieli szkół państwowych;

W powyższe wyliczenie kategorii pracowników uprawnionych do korzystania z 50% ulgi kolejowej ma charakter wyczerpujący.

Mi

Uprawnienia pracownika powołanego do wojska

Zgodnie z przepisami art. 76 ust. 1 ustawy z 4 lutego 1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym

(Dz. U. Nr 6, poz. 46) w okresie odbywania przez pracownika czynnej służby wojskowej (bez względu na jej rodzaj) stosunek pracy nie może być bez winy pracownika rozwiązany.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasada powyższa znajduje zastosowanie także w przypadku, gdy pracownik został powołany na ćwiczenia wojskowe w okresie wypowiedzenia.

W sprawie tej MP i OS wyjaśniło, że powołany na wstępie przepis ustawy o powszechnym obowiązku wojskowym powoduje w skutkach swych zawieszenie biegu okresu wypowiedzenia, który zaczyna biec nadal dopiero po powrocie pracownika z wojska.

Wykładnia powyższa wynika nie tylko z literalnego brzmienia przepisów ustawy, lecz także z celów społecznych tych przepisów (zabezpieczenie materialne rodziny żołnierza odbywającego służbę wojskową).

Zwolnienia od pracy po dyżurze

Zgodnie z przepisami punktu 7 pisma okólnego Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski Nr A — 66, poz. 776) pracownik powołany do pełnienia dyżuru po godzinach pracy, powinien otrzymać wzajemnie wolny czas w dniach najbliższych. W związku z tym przepisem nasunęły się wątpliwości, czy ten wolny czas powinien być wykorzystany bezwzględnie, czy pracownik może go wykorzystać również po upływie dłuższego czasu.

W sprawie tej MP i OS wyjaśniło, że intencją tego przepisu było zapewnienie pracownikowi niezbędnego wypoczynku. Cel ten będzie spełniony, jeżeli pracownik skorzysta z wolnego czasu już następnego dnia po dyżurze względnie w dniach najbliższych.

Natomiast udzielanie wolnego czasu po upływie dłuższego okresu nie byłoby zgodne z celem społecznym wspomnianego przepisu.

Zwolnienie z pracy kobiety ciężarnej

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, stosunek pracy z pracownicą ciężarną korzystającą z ochrony macierzyństwa może być rozwiązany w przypadku likwidacji zakładu pracy.

W związku z tym przepisem nasunęły się w praktyce wątpliwości, czy przepis powyższy znajduje zastosowanie także w przypadku, gdy pracownica jest zatrudniona na budowie, która ulega likwidacji.

W sprawie tej MP i OS wyjaśniło, że budowa nie jest zakładem pracy w rozumieniu art. 16 ust. 6 ustawy w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. z 1948 r. Nr 27, poz. 182 i z 1951 r. Nr 12, poz. 94).

Za zakład pracy należy w tym przypadku uznać zjednoczenie prowadzące budowy, wobec czego w razie likwidacji budowy należy ciężarną pracownicę przenieść na inną budowę w tej samej miejscowości bądź przenieść do zarządu zjednoczenia.

Stosownie do przepisów wspomnianej poprzednio ustawy o ochronie pracy kobiet, stosunek pracy z pracownicą ciężarną może być rozwiązany z ważnych przyczyn, o ile ważna przyczyna zaistniała przed wpływem piątego miesiąca ciąży.

Za ważną przyczynę w szczególności uważa się chorobę pracownicy trwającą co najmniej trzy miesiące (wzgl. cztery tygodnie, gdy chodzi o pracownice fizyczne, które nie przepracowały w zakładzie pracy pełnego roku).

W związku z tym przepisem nasunęły się wątpliwości, czy trzy-miesięczny (wzgl. czterotygodniowy) okres choroby, na którą pracownica zachorowała w czasie urlopu macierzyńskiego, liczyć należy od daty faktycznego zachorowania, czy też od daty zakończenia urlopu macierzyńskiego.

W sprawie tej MP i OS wyjaśniło, że okres ten powinien być liczony od zakończenia urlopu macierzyńskiego, gdyż dopiero w tym terminie zakład pracy może domagać się aby pracownica stawiała się do pracy.

Zmiana wysokości wynagrodzenia pracownicy ciężarnej

Z przepisów ustawy o ochronie pracy kobiet wynika, że w okresie ochronnym warunki płacy pracownicy ciężarnej nie mogą ulec pogorszeniu.

W związku z tą zasadą nasunęły się wątpliwości, czy wyrażona poprzednio zasada znajduje również zastosowanie w przypadku, gdy zmiana warunków płacy jest wynikiem wprowadzenia w życie zarządzeń o charakterze generalnym.

W sprawie tej MP i OS wyjaśniło, że zarządzenia o charakterze generalnym regulujące poszczególne kwestie w zakresie stosunków pracy wchodzą w życie bez potrzeby stosowania okresu wypowiedzenia i odnoszą się także do pracowni ciężarnych.

Jeżeli więc w wyniku tych zarządzeń ulega zmianie wysokość wynagrodzenia kobiety ciężarnej, zmiana taka również i w tym przypadku nie wymaga stosowania okresu wypowiedzenia.

Obliczanie premii za czas urlopu

W Monitorze Polskim Nr A-61 (poz. 816) z dnia 29. VI. 1954 r. ogłoszony został okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2. VI. 1954 r. w sprawie określenia wysokości premii za czas urlopu. Okólnik ten m. in. wyjaśnia, że pracow-

nikom pobierającym premie zespolowe należy za czas urlopu obliczać premię analogicznej wysokości jak pracownikom zatrudnionym.

Ponieważ okólnik ten stanowi wykładnię przepisów obowiązujących już od dłuższego czasu zachodzi pytanie, czy zasady wyrażone w tym okólniku należy stosować wstecz, czy tylko do urlopów udzielanych po ogłoszeniu wspomnianego okólnika.

W sprawie tej MP i OS wyjaśniło, że okólnik powyższy stosować należy w przypadkach, gdy urlop został rozpoczęty po 29 czerwca br.

W przypadkach zaś, gdy urlop został wykorzystany lub rozpoczęty przed 29 czerwca br. należy przy obliczaniu premii za czas urlopu stosować dawne zasady.

Wyjaśnienia z zakresu ubezpieczenia społecznego

Zasiłki chorobowe

Karta Górnika podwyższyła zasiłki chorobowe do 100% zarobku poczynając od szóstego dnia niezdolności do pracy, spowodowanej wypadkiem przy pracy pod ziemią; podwyższony zasiłek chorobowy przysługuje pracownikom przemysłu węglowego stale zatrudnionym pod ziemią, jak również tym pracownikom przemysłu węglowego, którzy w związku z doraźnymi czynnościami służbowymi ulegli wypadkowi przy pracy pod ziemią.

Do MPIOS zwrócono się z zapytaniem, czy przysługują podwyższone zasiłki chorobowe górnikom, stale zatrudnionym pod ziemią, którzy ulegli wypadkowi samochodowemu w drodze powrotnej z akcji ratowniczej przy pożarze w sąsiedzkiej kopalni.

Na zapytanie to MPIOS pismem z dnia 28. VIII. 1954 r. Nr Uz 30b-162/54 wyjaśniło, że jakkolwiek poszkodowani w wypadku są pracownikami przemysłu węglowego stale zatrudnionymi pod ziemią, to jednak ulegli oni wypadkowi na powierzchni i wskutek tego nie mają uprawnień do podwyższonych zasiłków chorobowych.

Warunkiem nabycia uprawnień do zasiłków chorobowych jest przepracowanie co najmniej czterech tygodni bezpośrednio przed chorobą, lub łącznie dwadzieścia sześć tygodni w ciągu roku przed zachorowaniem.

Pracownik, który odbywał karę więzienia przez 11 miesięcy, po zwolnieniu z więzienia niezwłocznie przystąpił do pracy i po kilku dniach pracy zachorował — nie ma prawa do zasiłku chorobowego, ponieważ nie czyni zadość żadnemu z przytoczonych warunków, jak to wyjaśniło MPIOS pismem z dnia 25. VI. 1954 r. Nr Uz 30b-85/54.

Gdyby niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy

Zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych

Stosownie do przepisów ustawy o czasie pracy, zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce za zezwoleniem właściwego inspektora pracy.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasada powyższa, tj. obowiązek uzyskiwania zezwoleń na zapotrzebowanie w godzinach nadliczbowych, odnosi się także do pracowników o nienormowanym czasie pracy.

W sprawie tej MPIOS wyjaśniło, że na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników o nienormowanym czasie pracy nie jest wymagane zezwolenie inspekcji pracy; dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z samej istoty nienormowanego czasu pracy.

Mi

pracy lub gdyby pracownik w przytoczonych warunkach zachorował na chorobę ostrą, lub ostrą chorobę zakaźną miałby prawo do zasiłków chorobowych, ponieważ w takich przypadkach zasiłki nie są uzależnione od żadnego okresu pracy.

Roszczenia o zasiłki chorobowe ulegają przedawnieniu po upływie sześciu miesięcy od chwili zajścia okoliczności, uprawniających do tych świadczeń.

Jeżeli więc zaświadczenie o niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy, stanowiące podstawę do wypłacenia zasiłków chorobowych, zostało przedłożone po upływie dłuższego czasu niż 6 miesięcy od daty wypadku — roszczenie przedawniło się i zasiłki chorobowe nie mogą być przyznane, jak to wyjaśniło MPIOS pismem z dnia 1. VII. 1954 r. Nr Uz 30b-80/54.

W związku z zapytaniem **jakie składniki wynagrodzenia pracowniczego bierze się za podstawę przy obliczaniu zasiłków chorobowych** MPIOS pismem z dnia 3. VII. 1954 r. Nr Uz 34a-8/54 wyjaśniło, że podstawę tę stanowi płaca zasadnicza oraz wynagrodzenia dodatkowe, w skład których wchodzi również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent gotówkowy za przysługujący deputat węglowy oraz wszelkiego rodzaju premie, a więc należności co do których pracownik może zgłaszać roszczenia prawne. Natomiast nie podlegają wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłków chorobowych nagrody, których przyznanie jest zależne od uznania władz przełożonych pracownika.

Pracownikom, którzy podczas choroby otrzymują nadal od pracodawcy wynagrodzenie w naturze, zasiłek wymierza się na podstawie zarobków zmniejszonych o wartość tego wynagrodzenia.

W związku z zapytaniem w jaki sposób ustala się uprawnienia do dodatku mlecznego MPiOS pismem z dnia 21. VI. 1954 r. Nr Uz 33b-10/54 wyjaśniło, co następuje: zasady wypłaty dodatków mlecznych do zasiłków rodzinnych reguluje instrukcja Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 13. VII. 1953 r.

W myśl tej instrukcji uprawnienia do dodatków mlecznych stwierdza się na każdy kwartał kalendarzowy na podstawie przeciętnej miesięcznej wysokości wynagrodzeń wypłaconych w ciągu poprzedniego kwartału. Jeżeli w ten sposób ustalone wynagrodzenie przekracza 900 zł miesięcznie — dodatek mleczny nie przysługuje.

Uprawnienia do zasiłku rodzinnego

W związku z zapytaniem, czy zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin uzasadnia wypłatę zasiłków rodzinnych MPiOS pismem z dnia 2. IX. 1954 r. Nr Uz 33a-41/54 wyjaśniło, co następuje: **uprawnienia do zasiłku rodzinnego uzasadnia tylko zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin pracy.** Za dzień pracy uważa się w myśl rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 23 sierpnia 1952 r. (Dz. U. Nr 38, poz. 267) normę dobową czasu pracy, ustaloną dla pracowników w pełni zatrudnionych, tj. pracę w pełnym wymiarze godzin obowiązującym daną kategorię pracowników.

Normy pełnego zatrudnienia obowiązujące poszczególne kategorie pracowników są określone w odpowiednich przepisach i zarządzeniach właściwych władz lub w zbiorowych układach pracy.

Częściowe zatrudnianie poszczególnych pracowników, którzy stosownie do indywidualnej umowy o pracę lub rodzaju pracy w jednym lub kilku zakładach pracy łącznie nie osiągają tej normy, nie uprawniają do zasiłku rodzinnego.

Gdy nie ma przepisów, które by ustalały dla danej kategorii pracowników szczególną (dłuższą lub krótszą) dobową normę czasu pracy, obowiązuje dla tej kategorii pracowników w zakresie uprawnień do zasiłku rodzinnego dobową normą czasu pracy obowiązująca ogół pracowników (8-godzinny dzień pracy).

* * *

Szereg zapytań wywołuje kwestia **uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego osób, wynagradzanych z bezosobowego funduszu płac**

Sprawa ta została wyjaśniona okólnikiem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 15. IV. 1953 r. (Monitor Polski Nr A-37, poz. 470).

Uprawnione do świadczeń są osoby podlegające obowiązkowi ubezpieczenia. O istnieniu obowiązkowego ubezpieczenia decyduje charakter stosunku, łączącego pracownika z instytucją czy przedsiębiorstwem, a nie pa-

ragraf budżetowy, z którego jest mu wypłacane wynagrodzenie.

Stosownie do obowiązujących przepisów obowiązkowi ubezpieczenia podlegają osoby pozostające w stosunku pracy najemnej lub w stosunku służbowym.

Odrębną sprawą są uprawnienia pracowników do zasiłków rodzinnych. Np. radcowie prawni wynagradzani z bezosobowego funduszu płac i zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin pracy podlegają obowiązkowi ubezpieczenia i mają uprawnienia do wszelkich świadczeń ubezpieczeniowych z wyjątkiem zasiłków rodzinnych, do których uprawnia tylko zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin (patrz wyjaśnienie poprzednie).

Jeżeli jednak przy równoczesnym zatrudnieniu w kilku instytucjach osiągają łącznie pełny wymiar czasu pracy, zasiłek rodzinny będzie im wypłacany na podstawie odpowiednich zaświadczeń pozostałych zakładów pracy przez tę instytucję, w której mają główne zajęcie (pracują największą ilość godzin, a przy równym czasie pracy — pobierają najwyższe wynagrodzenie).

*

Pracownik zwolniony z pracy z powodu redukcji etatów zaczął pracować w nowym zakładzie pracy po upływie 7 dni. Nowy zakład pracy zapytuje, czy pracownikowi temu należy wypłacać zasiłki rodzinne po przepracowaniu przez niego 3 miesięcy.

MPiOS pismem z dnia 7.VIII.1954 r. Nr Uz 33a-37/54 wyjaśniło, że jeżeli pracownik został zwolniony z pracy z powodu redukcji etatów i zaczął pracować w nowym zakładzie pracy przed upływem 15 dni od daty zwolnienia go z poprzedniej pracy — zasiłki rodzinne należą mu się już za pierwszy miesiąc nowej pracy, o ile w miesiącu tym przepracuje co najmniej 20 dni.

Pracownik zwolniony z pracy 20 sierpnia zapytuje, czy za miesiąc sierpień należą mu się zasiłki rodzinne.

Ponieważ **warunkiem wypłaty zasiłków rodzinnych za dany miesiąc kalendarzowy jest przepracowanie co najmniej 20 dni w miesiącu** — pracownik zwolniony z pracy w dniu 20-y miesiąca nie ma przepracowanych 20 dni — po odliczeniu ustawo-

wych dni wolnych od pracy i zasiłki temu pracownikowi za ten miesiąc nie przysługują, jak to wyjaśniło MPiOS pismem z dnia 30.VIII.1954 r. Nr Uz 30a-345/54.

Uczęszczanie do szkół ogólnokształcących lub zawodowych dla pracujących nie uprawnia do wypłaty zasiłków rodzinnych na osoby uczęszczające do tych szkół.

Wyjątek może mieć miejsce w przypadku, gdy uczeń takiej szkoły nie pracuje i nie może kształcić się w szkole normalnej danego typu z powodu choroby, stwierdzonej urzędowym zaświadczeniem lekar-skim.

Żadne inne przyczyny (jak np. opóźnienie w nauce spowodowane trudnościami w okresie okupacji) nie uzasadniają wypłaty zasiłków na uczniów szkół dla pracujących, jak to wyjaśniło MPiOS pismem z dnia 28.VIII.1954 r. Nr Uz 30a-351/54.

Zasiłki na żony nieślubne

Zakłady pracy wypłacające zasiłki rodzinne napotyka trudności przy wypłacie zasiłków na żony tzw. nieślubne. W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło co następuje:

W myśl obowiązujących przepisów pracownikowi przysługuje zasiłek rodzinny na żonę, jeżeli jest wyłącznie i całkowicie przez niego utrzymywana oraz wychowuje dzieci, na które przysługuje zasiłek rodzinny. Jeżeli takich dzieci nie ma, zasiłek rodzinny może być na nią wypłacony wówczas, gdy jest niezdolna do zarobkowania lub ukończyła 50 lat albo uczęszcza do szkoły.

Za żonę, uważa się osobę, z którą został zawarty związek małżeński w formie prawem przepisanej.

W poszczególnych przypadkach faktycznego pożycia, jeżeli pracownicy nie mogli zawrzeć ślubu jedynie z powodu trudności uzyskania dowodu rozwiązania poprzedniego małżeństwa wskutek śmierci, zaginięcia lub porzucenia przez małżonka w okolicznościach wojennych, może być przyznany zasiłek rodzinny na żonę przed zawarciem formalnego związku, jeżeli osoby zainteresowane przedstawiają dowody wdrożenia odpowiedniego postępowania sądowego.

Wiadomości różne

Skrócony czas pracy w hutnictwie

Uchwała Nr 417 Rady Ministrów z dnia 7 lipca 1954 r. (M.P. Nr 68, poz. 855) wprowadziła skrócony czas pracy w niektórych zakładach i stanowiskach roboczych w hutnictwie. Wykaz tych zakładów i stanowisk będzie ogłoszony w osobnym zarządzeniu. Skrócony czas pracy będzie wynosił 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo. W zakładach o ruchu ciągłym czas ten za zgodą branżowego technicznego inspektora pracy

może być przedłużony do 42 godzin tygodniowo z tym, że praca ponad 36 godzin tygodniowo odpłacana będzie według zasad przewidzianych dla wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownicy zatrudnieni w niedzielę muszą otrzymać w zamian wolny dzień w tygodniu, który co 4 tygodnie powinien przypadać na niedzielę. W razie wprowadzenia takich zmian w warunkach produkcyjnych lub zastosowania takich urządzeń ochronnych, które usuną szczególną szkodliwość

dla zdrowia lub szczególną uciążliwość warunków pracy, będzie przywrócony normalny czas pracy w zakładach i na stanowiskach, na których wprowadzony został skrócony czas pracy.

Spółeczny Fundusz Oszczędnościowy

W celu uporządkowania Społecznego Funduszu Oszczędnościowego oraz usprawnienia rozliczenia z uczestnikami tego Funduszu, dekretem z dnia 25 czerwca 1954 r. (Dz. U. Nr 31 poz. 123) postanowiono, że wkłady oszczędnościowe SFO będą skonwertowane na wniosek uczestnika, zgłoszony do dnia 31 marca 1955 r., na obligacje Narodowej Pożyczki Rozwoju Sił Polski. W razie niezgłoszenia wniosku w powyższym terminie wkłady SFO nie będą podlegały konwersji i przejdą na własność Państwa. Zgodnie z zarządzeniem Ministra Finansów z dnia 10 lipca 1954 r. (M.P. Nr A-68, poz. 859) konwersję przeprowadzi Powszechna Kasa Oszczędności (PKO). Wnioski o konwersję wkładów oszczędnościowych SFO składają: 1) uczestnicy funduszu A (prywatnego przemysłu, rzemiosła, handlu i usług), B (rolnictwa) i D (rybołówstwa morskiego) — do wydziału (oddziału) finansowego prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej właściwej ze względu na miejsce zamieszkania wnioskodawcy, 2) uczestnicy funduszu C (pracy najemnej) — do oddziału wojewódzkiego PKO, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania wnioskodawcy. Wszelkie reklamacje, dotyczące niewłaściwego przeprowadzenia konwersji, mogą być składane do wydziału (oddziału) finansowego prezydium rady narodowej (uczestnicy funduszy A, B i D) lub do oddziału PKO (uczestnicy funduszu C). Wkłady uczestników SFO podlegają konwersji na obligacje Narodowej Pożyczki Rozwoju Sił Polski w stosunku 10 zł wartości imiennej obligacji za 10 zł wkładu.

Lokale w domach spółdzielni mieszkaniowych i w domach jednorodzinnych

Decretem z dnia 25 czerwca 1954 roku (Dz. U. Nr 31, poz. 120) zostały wyłączone spod publicznej gospodarki lokalami lokalne mieszkalne w domach spółdzielni mieszkaniowych i w domach jednorodzinnych. Domem jednorodzinny w rozumieniu dekretu jest dom lub samodzielna część domu bliźniaczego lub szeregowego, obejmujące najwyżej 4 pokoje z kuchnią o łącznej powierzchni użytkowej nie przekraczającej 110 m². Wyłączenie spod publicznej gospodarki lokalami stosuje się do domów jednorodzinnych: 1) wybudowanych

lub gruntownie naprawionych (odbudowanych, wykończonych) po dniu wejścia dekretu w życie, 2) odstąpionych na własność w trybie dekretu z dnia 10 grudnia 1952 r. o odstępowaniu przez Państwo nieruchomości mienia nierolniczego na cele mieszkaniowe lub na cele budownictwa indywidualnych domów jednorodzinnych (Dz. U. Nr 49, poz. 326). Warunkiem wyłączenia lokalu spod publicznej gospodarki lokalami jest: 1) co do lokalu w domu jednorodzinny — jego zamieszkiwanie w całości lub w części przez właściciela domu, 2) co do lokalu w spółdzielczym domu jednorodzinny — jego zamieszkiwanie przez członka spółdzielni, 3) co do lokalu w blokowym domu spółdzielni mieszkaniowej — jego zamieszkiwanie przez członka spółdzielni oraz rozmiar lokalu nie przekraczający 3 pokoi z kuchnią.

Uchwała Nr 359 Prezydium Rządu z 16.VI.1954 r. o upoważnieniu Prezesa Rady Ministrów do decydowania w sprawie urządzania pogrzebów na koszt Państwa postanawia, że **urządzenie pogrzebu na koszt Państwa nie pozbawia rodziny zmarłego prawa do otrzymania zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia społecznego** w pełnej wysokości, przewidzianej w przepisach ubezpieczeniowych. W przypadkach takich zasiłek jest wypłacany bez udowadniania kosztów pogrzebu.

Stosownie do przepisów o ubezpieczeniu społecznym zasiłek pogrzebowy wynosi w razie śmierci pracownika — 7-tygodniowy ostatni zarobek zmarłego, a w razie śmierci członka rodziny — 3-tygodniowy ostatni zarobek pracownika.

Opieka zdrowotna nad obłożnie chorymi

Instrukcja Nr 20/54 Ministra Zdrowia z dnia 29 maja 1954 (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 12, poz. 64) określiła szczegółowo zasady opieki nad obłożnie chorymi pozostającymi na leczeniu w domu. Opieka ta ma polegać przede wszystkim na zapewnieniu szybkiego i sprawnego załatwienia zgłoszeń na wizyty lekarskie w domu chorego, na utrzymaniu ciągłości opieki nad chorym, na szczególnie troskliwej opiece nad chorymi dziećmi do lat 3 i nad chorymi z nieustalonym rozpoznaniem oraz na zbadaniu przez lekarza w domu każdego chorego dziecka do lat 14, gorączkującego ponad 38° lub podejrzanego o chorobę zakaźną.

Zatrudnienie pracowników zamiejscowych w budownictwie

Prezydium Rządu uchwałą Nr 391 z dnia 16 czerwca 1954 r. (M. P. Nr A-64, poz. 831) ustaliło zasady zatrudniania pracowników zamiejscowych w budownictwie oraz ro-

dzaże i wysokość związanych z tym świadczeń. Postanowieniami uchwały objęci są pracownicy przedsiębiorstw budowlano-montażowych, w których obowiązuje układ zbiorowy pracy w budownictwie, układ zbiorowy pracy w przedsiębiorstwach robót telekomunikacyjnych lub układ zbiorowy pracy dla robót drogowych, mostowych, wodnych, przy eksploatacji żwiru i kruszywa. Pracownikami zamiejscowymi w rozumieniu uchwały są pracownicy czasowo przeniesieni na nowe miejsce pracy, robotnicy zwerbowani oraz pracownicy zaangażowani specjalnie do prac, których warunki wymagają częstych zmian miejsca pracy.

Czasowe przeniesienie pracowników jest dopuszczalne tylko w przypadkach wyjątkowych, po wyczerpaniu wszelkich możliwości zaangażowania pracowników na daną budowę (robotę) na stałe lub w przypadkach, gdy ze względu na krótkotrwałość, dorywczy charakter budowy (roboty) zatrudnienie pracowników na stałe nie jest gospodarczo uzasadnione. Czasowe przeniesienie może obejmować wykwalifikowanych robotników zaszergowanych nie niżej 5 kategorii obowiązującej taryfy płac oraz pracowników inżynierjno-technicznych. Czasowe przeniesienie robotników zaszergowanych poniżej 5 kategorii płac może nastąpić tylko w przypadkach specjalnie uzasadnionych i wymaga zgody właściwego ministra.

Pracownikom czasowo przeniesionym przysługują następujące świadczenia:

1) zwrot kosztów podróży do nowego miejsca pracy i z powrotem według przepisów obowiązujących przy delegacjach,

2) dodatek za rozłąkę za każdy dzień kalendarzowy łącznie z dniami podróży (dla robotników w wysokości 50% zarobku za 8 godzin, a dla pracowników umysłowych w wysokości 50% od 1/30 miesięcznej płacy zasadniczej — najwyżej jednak 17,20 zł dziennie),

3) dzień bezpłatnego zwolnienia co miesiąc oraz zwrot kosztów podróży do miejsca stałego zamieszkania,

4) bezpłatna kwatery lub ryczałt w kwocie 6 zł za nocleg.

W przypadku konieczności zmiany miejsca pracy robotników zwerbowanych lub zamieszkałych w hotelach robotniczych zostają oni przekwaterowani na koszt przedsiębiorstwa. Pracownicy zaangażowani specjalnie do prac, których warunki wymagają częstych zmian miejsca pracy otrzymują, w razie niemożności codziennego powrotu do miejsca zamieszkania, strawnie w wysokości 8 zł dziennie i bezpłatny kwaterek lub zwrot kosztów noclegów do wysokości 6 zł za jeden nocleg.

Zasady wynagradzania pracowników państwowych biur projektów

Zarządzeniem Nr 132 z dnia 19 czerwca 1954 r. (Biuletyn PKPG Nr 17, poz. 73) Przewodniczący Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego ustalił zasady wynagradzania pracowników państwowych biur projektów. W biurach tych obowiązują dwa systemy płac: czasowo-premiowy i akordowo-premiowy. Zasady opłacania pracowników według powyższych systemów określają załączniki do zarządzenia: 1) tabela płac zasadniczych pracowników umysłowych biur projektów, 2) ramowy regulamin premiowania pracowników biur projektów zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym, 3) zasady wynagradzania w systemie akordowo-premiowym. Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych pracowników wykonujących dokumentację projektowo-kosztorysową i wynagradzanych według systemu czasowo-premiowego jest dozwolone tylko w przypadkach wyjątkowych. Niedopuszczalne jest wydawanie zezwoleń na pracę w godzinach nadliczbowych niekontrolowanych, a w szczególności na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych poza biurem projektów. Pracownikom biur projektów zajmującym stanowiska kierownicze nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Za udział w posiedzeniach rady technicznej, odbywanych w godzinach pozasłużbowych, przysługuje wynagrodzenie w wysokości 12 zł za godzinę. Przewodniczący rady technicznej otrzymuje wynagrodzenie o 50% wyższe. Płace zasadnicze dla pracowników umysłowych biur projektów wynoszą w biurach I kat. od 520 do 2300 zł mies., w biurach II kat. od 520 do 2200 zł mies. i w biurach III kat. od 520 do 2000 zł miesięcznie.

L. D.

Zasady wynagradzania pracowników delegowanych na kursy

Sprawę powyższą normuje zarządzenie Nr 160 Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 lipca 1954 r. w sprawie zasad organizowania, prowadzenia i finansowania kursowego doszkalania zawodowego (Monitor Polski Nr A-67, poz. 849).

Zgodnie z przepisami tego zarządzenia pracownikom delegowanym na kursy przysługuje zwrot kosztów podróży oraz diety.

Jeżeli pracownik został delegowany na kurs szkolenia zawodowego trwający dłużej niż 400 kursogodzin otrzymuje przez okres przebywania na kursie ryczałt w wysokości ostatniego uposażenia netto, z tym, że wysokość ryczałtu nie może przekroczyć 900 zł. Poza tym służy mu prawo do zasiłku rodzinnego.

Pracownicy delegowani na kursy doszkalania zawodowego:

a) uprawnieni do pobierania zasiłków rodzinnych na trzech lub wię-

cej członków rodziny korzystają z bezpłatnego wyżywienia,

b) uprawnieni do pobierania zasiłków rodzinnych na dwóch członków rodziny ponoszą 30% kosztów swego wyżywienia,

c) uprawnieni do pobierania zasiłków rodzinnych na jednego członka rodziny ponoszą 50% kosztów swego wyżywienia,

d) nieuprawnieni do pobierania zasiłków rodzinnych korzystają z wyżywienia na zasadach pełnej odpłatności. (Mi)

Warunki wypłaty premii za wykonanie planów produkcyjnych

Sprawę powyższą reguluje uchwała Nr 356 Prezydium Rządu z dnia 29 maja 1954 r. o warunkach wypłaty premii za wykonanie planów produkcyjnych (Monitor Polski A-62, poz. 817).

Wypłata premii przysługującej pracownikom inżynieryjno-technicznym i administracyjnym, zatrudnionym w uposażeniach zakładach pracy, z tytułu wykonania i przekroczenia:

1. planu produkcji, usług lub obrotu,

2. planu inwestycyjnego — w odniesieniu do pracowników służb inwestycyjnych,

3. planu wydajności, może być dokonywana jedynie na podstawie regulaminów premiowania, ale tylko w ramach funduszu płac, skorygowanego stosownie do obowiązujących przepisów.

Wypłata premii może nastąpić po zarezerwowaniu środków przeznaczonych na wypłatę płac robotników oraz stałych elementów wynagrodzenia pracowników inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, finansowo - księgowych i inwestycyjnych.

Uchwała ustala zakaz wypłacania należności z tytułu premii wstrzymanych na skutek przekroczenia skorygowanego funduszu płac, z oszczędności funduszu płac w następnych miesiącach.

Jednakże wypłaty premii z tytułu oszczędności w zużyciu materiałów i paliwa oraz przekroczenia zaplanowanych wskaźników jakości i obniżki kosztów własnych usprawiedliwiają wypłaty ponad zatwierdzony i skorygowany fundusz płac i nie mogą spowodować wstrzymania przez banki wypłaty środków na płace.

W wyjątkowych przypadkach, gdy względne przekroczenie funduszu płac przy wykonaniu lub przekroczeniu planu produkcji (obrotu, usług) nastąpiło z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa, które nie miało wpływu na usunięcie tych przyczyn, lub jeśli to przekroczenie funduszu płac zapobiegło powstaniu znaczących strat dla gospodarki narodowej, minister może wyrazić zgodę na wypłatę premii w pełnej wysokości określonej regulaminem premiowania. Przekroczenie fundu-

szu w tym przypadku uznaje się za usprawiedliwione.

Nowe uposażenia sędziów

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 19 sierpnia 1954 r. (Dz. U. Nr 38, poz. 166) ustalono nowe stawki uposażenia dla sędziów sądów powszechnych, członków Biura Orzecznictwa Sądu Najwyższego, asesorów i aplikantów sądowych oraz dla sędziów sądów ubezpieczeń społecznych. Uposażenie to wynosi dla prezesów, wiceprezesów i sędziów:

1) Sądu Najwyższego od 1.600 do 3.800 zł miesięcznie z dodatkiem funkcyjnym od 200 do 600 zł miesięcznie,

2) sądu wojewódzkiego od 1.400 do 2.700 zł miesięcznie z dodatkiem funkcyjnym od 250 do 600 zł miesięcznie,

2) sądu powiatowego od 1.100 do 1.800 zł miesięcznie z dodatkiem funkcyjnym od 150 zł do 400 zł miesięcznie,

4) Trybunału Ubezpieczeń Społecznych od 2.300 do 3.800 zł z dodatkiem funkcyjnym dla wiceprezesa 400 zł miesięcznie,

5) okręgowego sądu ubezpieczeń społecznych od 1.400 do 2.200 zł miesięcznie z dodatkiem funkcyjnym od 150 do 400 zł miesięcznie.

Uposażenie dla asesorów i aplikantów we wszystkich sądach wynosi: dla asesorów od 850 do 950 zł miesięcznie, a dla aplikantów 750 zł miesięcznie.

Przy mianowaniu, powołaniu, przyjęciu do pracy lub delegacji przyznaje się zasadniczo uposażenie miesięczne w najniższej wysokości przewidzianej tabelą dla danego stanowiska. Pracownikom objętym rozporządzeniem nie przysługują poza dodatkiem funkcyjnym żadne inne dodatki do zasadniczego uposażenia miesięcznego. Pracownicy objęci rozporządzeniem zachowują prawo do uposażenia ostatnio pobieranego, jeżeli jest ono łącznie z dodatkiem wyższe od przewidzianego rozporządzeniem dla zajmowanego stanowiska.

Nowe wzory mundurów, odznak i stopni służbowych dla pracowników kolejowych

Minister Kolei zarządzeniem z dnia 16 sierpnia 1954 r. (M. P. Nr A-80, poz. 935) ustalił nowe wzory mundurów, odznak, stopni służbowych i rozróżnienia służb w kolejnictwie. Wzory te określają załączniki do zarządzenia. Nowe mundurowanie jest koloru granatowego, a obuwie koloru czarnego.

Do munduru (z wyłożonymi klapiami) noszona będzie koszula (u kobiet bluzka) koloru białego lub popielatego, a ponadto mężczyźni obowiązują być noszenie krawatu koloru granatowego.

Członkowie Związku Młodzieży Polskiej mogą nosić do munduru zielone koszule i czerwone krawaty.

Rekrutacja pracowników uspołecznionych zakładów pracy na I rok studiów zaocznych w wyższych szkołach technicznych

Uchwałą Nr 583 Prezydium Rządu z dnia 19 sierpnia 1954 r. (M. P. Nr A-82, poz. 947) ustalono warunki i tryb rekrutacji pracowników uspołecznionych zakładów pracy na I rok studiów zaocznych w wyższych szkołach technicznych. Uchwała ma na celu udostępnienie pracownikom wymienionych zakładów pracy, posiadającym wykształcenie średnie, a przede wszystkim przodownikom pracy, racjonalizatorom produkcji, majstrom i technikom oraz aktywi-
stom w pracy zawodowej i społecznej wyższego wykształcenia technicznego bez oderwania się od pracy. Przeprowadzeniem doboru kandydatów na studia zaoczne w wyższych szkołach technicznych zajmować się będą zakładowe komisje rekrutacyjne, składające się z kierownika zakładu pracy, przedstawiciela podstawowej organizacji partyjnej PZPR, przedstawiciela rady zakładowej i Naczelnej Organizacji Technicznej oraz przedstawiciela zarządu zakładowego Związku Młodzieży Polskiej. Ubiegać się o przyjęcie na studia zaoczne w wyższych szkołach technicznych mogą pracownicy uspołecznionych zakładów pracy, którzy:

- 1) posiadają wykształcenie w zakresie liceum technicznego lub szkoły ogólnokształcącej stopnia licealnego oraz co najmniej 1-roczną pracę zawodową w danym zakładzie pracy,
- 2) uzyskają skierowanie zakładowej komisji rekrutacyjnej,
- 3) nie przekroczyli 40 lat życia,
- 4) złożą z wynikiem pomyślnym egzamin wstępny.

Kandydaci zakwalifikowani przez zakładowe komisje rekrutacyjne na techniczne studia zaoczne składają podanie o przyjęcie na studia, dołączając do niego następujące załączniki:

- 1) skierowanie zakładu pracy,
- 2) życiorys wraz z 3 fotografiami,
- 3) wypełnioną ankietę personalną, poświadczoną przez kierownika komórki kadrowej zakładu pracy,
- 4) zaświadczenie o odbyciu co najmniej 1-roczonej praktyki w danym zakładzie pracy,
- 5) świadectwo ukończenia liceum technicznego lub szkoły ogólnokształcącej stopnia licealnego,
- 6) świadectwo lekarskie, wydane przez lekarza zakładowego, stwierdzające stan zdrowia umożliwiające łączenie pracy zawodowej ze studiami zaocznymi.

Kandydatom na I rok technicznych studiów zaocznych przysługuje prawo do 10-dniowego płatnego urlopu okolicznościowego na okres egzaminów wstępnych i okres bezpośrednio egzaminów poprzedzających. Urlopu udziela kierownik zakładu pracy na podstawie zaświadczenia komisji uczelnianej o dopuszczeniu kandydata do egzaminu wstępnego.

L. D.

Ubezpieczenia społeczne

Zasiłki dla pracowników opiekujących się chorymi dziećmi

Wątpliwości wynikłe na tle stosowania w praktyce uchwały Nr 293 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r. w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka (Monitor Polski Nr A-47, poz. 659), wyjaśniło Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

Według tego wyjaśnienia uchwała nie daje podstaw do przyznania zasiłków z tytułu opieki innym osobom niż matka i w związku z chorobą innych członków rodziny niż dzieci w wieku do lat 14.

Uprawnienie do zasiłku rodzinnego w razie przestoju

Zgodnie z obowiązującymi przepisami zasiłki rodzinne przysługują pracownikowi po trzech miesiącach pracy w tym samym zakładzie pracy za każdy następny miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik przepracował co najmniej 20 dni, przy czym do tego okresu zalicza się wszystkie okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, tj. choroby, macierzyństwa, pełnienia funkcji państwowych i społecznych, szkoleń oraz inne przypadki zwolnienia od pracy, przewidziane w przepisach o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Natomiast przepisy te nie zawierają ogólnej zasady upoważniającej do zaliczania przestojów do okresów, uprawniających do zasiłków rodzinnych, o ile za czas przestojów pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia. Pracownik, który z powodu przestojów spowodowanych warunkami atmosferycznymi nie przepracował w danym miesiącu kalendarzowym 20 dni, nie nabył uprawnień do zasiłku rodzinnego za dany miesiąc, nie utracił jednak ciągłości uprawnień nabytych w danym zakładzie pracy, tzn. otrzyma zasiłki rodzinne za następne miesiące kalendarzowe, o ile przepracuje w każdym z tych miesięcy co najmniej 20 dni.

Uprawnienia do zasiłków rodzinnych dla przesiedlonych

Nowe ulgi w zakresie wypłaty zasiłków rodzinnych przyniosło rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 4 sierpnia 1954 r. w

sprawie warunków nabywania uprawnień do zasiłków rodzinnych przez robotników nowoprzyjmowanych do stałej pracy w państwowych gospodarstwach rolnych i państwowych gospodarstwach leśnych w ramach akcji osiedleńczej.

Rozporządzenie to stwarza przywilej dla nowej kategorii pracowników w oparciu o uchwałę Nr 22/54 Prezydium Rządu z dnia 13 stycznia 1954 r. ustanawiającą przywileje dla osiedleńców, którzy podejmą stałe zatrudnienie w państwowych gospodarstwach rolnych lub w państwowych gospodarstwach leśnych w ramach planowej akcji osiedleńczej.

Jak wiadomo zasiłki rodzinne przysługują pracownikom po przepracowaniu w danym zakładzie pracy trzech miesięcy kalendarzowych od podjęcia pracy. Stosownie do tej zasady robotnicy przyjmowani do pracy w PGR lub PGL na terenach osiedleńczych otrzymywaliby zasiłki rodzinne dopiero po przepracowaniu trzech miesięcy; w ramach obowiązujących przepisów tylko w przypadkach przeniesienia służbowego robotnicy uzyskują uprawnienia do zasiłków rodzinnych od pierwszego miesiąca pracy, a zatem tylko niewielka grupa osiedleńców przeniesionych służbowo mogłaby korzystać z zasiłków rodzinnych bez trzymiesięcznego okresu wyczekiwania.

Powołane na wstępie rozporządzenie wprowadziło wypłatę zasiłków rodzinnych bez trzymiesięcznego okresu wyczekiwania dla wszystkich nowoprzyjmowanych robotników do stałej pracy w PGR lub PGL na terenach osiedleńczych, którzy podejmą to zatrudnienie jako nowoosiedleni w ramach akcji osiedleńczej prowadzonej przez organy państwowe.

Rozporządzenie odnosi się do robotników nowoprzyjmowanych po dniu 1 czerwca br., jeżeli jednak robotnicy nowoprzyjęci przed dniem 1 czerwca przepracowali w maju co najmniej 20 dni — będą im wypłacone zasiłki rodzinne za maj br. chociażby zasiłek za ten miesiąc im się nie należał z powodu nieprzepracowania trzech miesięcy.

Z podobnych przywilejów w zakresie wypłaty zasiłków rodzinnych korzystają robotnicy nowoprzyjmowani do kopalni węgla na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 30 kwietnia 1952 roku (Dz. U. Nr 23, poz. 154).

Zw.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Inspekcja sanitarna

W Nr 37 (poz. 160 i 161) Dziennika Ustaw PRL opublikowane zostały: **dekret z dnia 14 sierpnia 1954 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz rozporządzenie z dnia 14 sierpnia 1954 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania oraz zasad i trybu**

postępowania państwowych inspektorów sanitarnych

Zgodnie z przepisami powołanego dekretu do zadań Państwowej Inspekcji Sanitarnej należy m. in. zapobieganie powstawaniu chorób zawodowych oraz zwalczanie tych chorób.

Zadanie powyższe realizuje Państwowa Inspekcja Sanitarna m. in. poprzez:

a) opracowywanie projektów norm higieniczno-sanitarnych, dot. ochrony powietrza, gleby i wody przed zanieczyszczeniem szkodliwym dla zdrowia ludzkiego,

b) opiniowanie pod względem higieniczno-sanitarnym, planów zagospodarowania przestrzennego, wyboru miejsca pod budowę oraz projektów budowy, odbudowy lub przebudowy,

c) opiniowanie czy uruchomiony zakład pracy odpowiada wymaganiom higieniczno-sanitarnym,

d) współdziałanie przy opracowywaniu normatywów projektowania budownictwa, norm dot. artykułów żywności, a także norm dot. wyrobów przemysłowych, mających wpływ na zdrowie człowieka,

e) kontrola przestrzegania przepisów higieniczno-sanitarnych oraz zarządzeń wydanych na ich podstawie,

f) planowanie i przeprowadzanie akcji zwalczania chorób zawodowych.

Właściwość Państwowej Inspekcji Sanitarnej rozciąga się na wszystkie zakłady pracy, z wyjątkiem zakładów podległych Ministerstwu Obrony Narodowej i Ministerstwu Bezpieczeństwa Publicznego. W szczególności zakres działalności Państwowej Inspekcji Sanitarnej obejmuje żeglugę morską jak i śródlądową.

Organizacja Państwowej Inspekcji Sanitarnej przedstawia się następująco.

Na czele PIS stoi Główny Inspektor Sanitarny będący jednocześnie zastępcą Ministra Zdrowia do spraw sanitarno-epidemiologicznych. Terytorialnymi organami PIS są państwowi inspektorzy sanitarni (wojewódzcy, powiatowi, miejscy, portowi). Aparatem pracy państwowych inspektorów są stacje sanitarno-epidemiologiczne.

Poza tym w przypadkach uzasadnionych ze względu na ochronę zdrowia może być powołana w poszczególnych resortach resortowa inspekcja sanitarna, bądź w poszczególnych zakładach pracy — zakładowa inspekcja sanitarna.

Wykonując swe uprawnienia państwowi inspektorzy sanitarni mają m. in. prawo:

a) wstępu do zakładów pracy i instytucji oraz na statki dla przeprowadzenia kontroli sanitarnej pomieszczeń i urządzeń,

b) wydawania w ramach obowiązujących przepisów decyzji w sprawach higieny oraz zwalczania chorób zawodowych i zakaźnych.

Państwowa Inspekcja Sanitarna współdziała z inspekcją pracy ustalając plany:

a) zwalczania przyczyn zachorowalności w zakładach pracy (na statkach), a w szczególności zachorowalności na choroby zawodowe, oraz

b) kontroli w zakresie higieny pracy w zakładach pracy.

O dorywczych kontrolach państwowi inspektor sanitarny zawiadamia właściwego inspektora pracy.

W Dzienniku Urzędowym Centralnego Urzędu Szkolenia Zawodowego Nr 7/54 (poz. 33) ogłoszone zostało

Przegląd Bibliograficzny Piśmiennictwa Ekonomicznego

Obrót bibliograficzny, obejmująca najnowsze publikacje z dziedziny nauk społeczno-ekonomicznych zarówno książek, jak i artykułów z czasopism, ukazujących się w języku polskim, rosyjskim, niemieckim, czeskim.

Recenzje krytyczne pióra J. Drewnowskiego, S. Geberta, A. Grodka, H. Katza, J. Kordaszewskiego, Z. Kosuta, S. Królikowskiego, J. Kurnala, J. Mayzla, J. Rudzińskiego, E. Wintera, S. Żurawickiego i in.

Przeglądy literatury: K. Owoc, S. Macheta, J. Chmura — „Przemiany ustrojowo-polityczne w Polsce Ludowej w latach 1944 — 1954”, M. Fleszar — „Osiągnięcia Polski Ludowej w dziedzinie uprzemysłowienia”, J. Górski — „Historia polskiej myśli ekonomicznej w okresie dziesięciolecia”.

Artykuły: J. Werner — „O bliższą współpracę instytutów naukowych z redakcjami”, W. Szulc — „Recenzje — ważnym czynnikiem w upowszechnianiu czytelnictwa książek”, W. Karpiński — „Uwagi o planach wydawniczych Polgosu”, S. Frenkel — „O wyższą jakość recenzji wydawnictw gospodarczych”, W. Pawlikowski — „Służba informacyjno-bibliograficzna w zakresie nauk społeczno-ekonomicznych w Poznaniu”.

Konsultacje z czytelnikami: niedzielni w godz. 17-19, środy i piątki w godz. 13-15.

Adres Redakcji: Warszawa, ul. Hoża 35, Tel.: 8-03-13, wewn. 34.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują urzędy pocztowe oraz listonosze.

zarządzenie Nr 22 Prezesa Centralnego Urzędu Szkolenia Zawodowego z dnia 30 kwietnia 1954 r. — w sprawie **organizacji i zakresu działania służb bezpieczeństwa i higieny pracy w CUSZ, DOSZ i warsztatach szkół podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego.**

Zarządzenie powyższe wskazuje na konieczność usunięcia niedociągnięć w zakresie BHP w warsztatach, poprzez:

a) prawidłowe pod względem organizacyjnym ustawienie działalności służby BHP oraz operatywne działanie tej służby,

b) szkolenie w zakresie ochrony pracy pracowników warsztatów, nauczycieli zawodu, pracowników inżynieryjno-technicznych i robotników zatrudnionych w warsztatach szkolnych,

c) prowadzenie systematycznego instruktarskiego uczniów w zakresie ochrony pracy przez nauczycieli zawodu zgodnie z programami szkolenia produkcyjnego,

d) wprowadzenie urządzeń bezpieczeństwa i higieny pracy w istniejących i nowo budowanych warsztatach szkolnych,

e) zwiększenie nadzoru kierownictwa szkół i warsztatów nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy,

f) zapewnienie środków finansowych i materiałowych na odzież ochronną, sprzęt ochrony osobistej, zabezpieczenia maszyn i urządzeń, wprowadzenie w jak najszerszym zakresie urządzeń wentylacyjnych, racjonalnego oświetlenia itp.

Realizację powyższych postulatów zapewni m. in. powołanie służby BHP, w oparciu o uchwałę Nr 592 Prezydium Rządu z dnia 1 sierpnia 1953 r. w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Monitor Polski A-83, poz. 979) oraz zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 16 września 1953 r. w sprawie organizacji i zakresu działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy (Monitor Polski A-83, poz. 980).

3. W Dzienniku Urzędowym Centralnego Urzędu Szkolenia Zawodowego Nr 7/54 (poz. 39) ogłoszone zostało pismo Centralnego Urzędu Szkolenia Zawodowego z dnia 3 maja 1954 r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach szkół podległych CUSZ.

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. 5389/C 5-B-30105

UWAGA PRENUMERATORZY

przypominamy o prenumeracie na rok 1955

Urzędy pocztowe i listonosze na terenie całego kraju przyjmują już prenumeratę na rok 1955. Termin zgłoszeń upływa w dniu 10 grudnia 1954 r.

Po tym terminie nie będzie żadnej możliwości zgłoszenia prenumeraty na I kwartał 1955 r.

Wczesne opłacenie prenumeraty za cały rok z góry zapewnia regularną dostawę czasopisma.

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIĄZKOWE

