

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



nr 11

Listopad

1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

NOWOŚCI

WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

NIEKTÓRE PRZODUJĄCE METODY PRACY I INICJATYWY ROBOTNICZE

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE CRZZ

NIEKTÓRE PRZODUJĄCE METODY PRACY I INICJATYWY ROBOTNICZE — S. Lewandowski i R. Frelek.

Krótką charakterystykę najnowszych polskich i radzieckich metod pracy, obmyślonych i stosowanych przez przodujący aktyw robotniczy we wszystkich gałęziach przemysłu.
Stron 56. Cena zł 1,40.

ROZWÓJ RUCHU ZAWODOWEGO W CZECHOSŁOWACJI — V. Sojak.

Zarys historii czechosłowackiego ruchu zawodowego od jego narodzin aż do chwili objęcia władzy przez klasę robotniczą Czechosłowacji.
Stron 96. Cena zł 2,70.

MOŻNA NABYĆ W KSIĘGARNIACH „DOMU KSIĄŻKI” LUB ZAMÓWIĆ PISMEM W CENTRALNEJ KSIĘGARNI WYSYŁKOWEJ W WARSZAWIE, PLAC DĄBROWSKIEGO 8.



ŚWIATOWA FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W WALCE O INTERESY KLASY ROBOTNICZEJ.

Podstawowe referaty, wypowiedzi oraz uchwały i rezolucje z III Światowego Kongresu Związków Zawodowych.

Stron 323.

Cena zł 8,80.

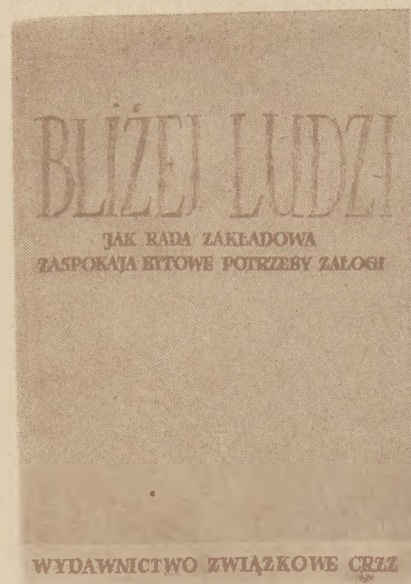
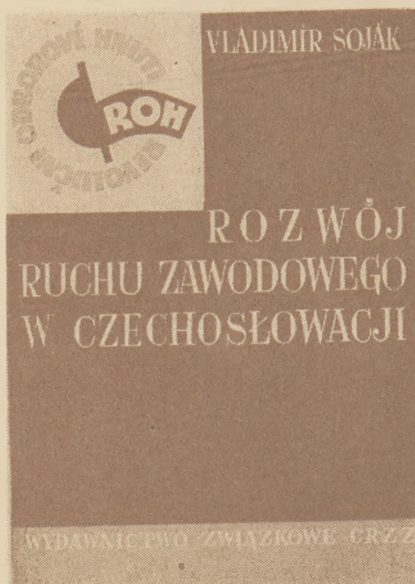
BLIŻEJ LUDZI

JAK RADA ZAKŁADOWA ZASPOKAJA BYTOWE POTRZEBY ZAŁOGI — B. Knoll, W. Strzałkowska i P. L. Marek.

Żywe, interesujące reportaże obrazujące pracę różnych rad zakładowych w zakresie bytowych potrzeb robotników.

Stron 90.

Cena zł 2,40.



PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

MIESIĘCZNIK
CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Nr 11

Warszawa, listopad 1954 r. Rok VI

TREŚĆ: Dla wzmocnienia udziału ludu pracującego w rządzeniu państwem — Kończy się rok płyty — E. Żebrowski: Inspekcja pracy na nowym etapie — T. Lipski: Konferencje partyjno-ekonomiczne — to sprawa również związków zawodowych — E. Feliksiak i J. Najda: Troska o człowieka — warunek łączności rady zakładowej z załogą — S. Sukacz: Lenin o sojuszu klasy robotniczej z chłopstwem — J. Kasprówiec: O szersze upowszechnienie szybkościowego skrawania — **ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY:** A. Kuźba: W obronie praw związkowych i swobód demokratycznych — Przegląd międzynarodowy — **KRONIKA ZWIĄZKOWA:** III Plenum CRZZ — Sygnały z terenu — **ZAKŁADOWE KOMISJE ROZJEMCZE — USTAWODAWSTWO PRACY:** wyjaśnienia i wiadomości różne. — **NOWE KSIĄŻKI — CZASOPISMA**

Dla wzmocnienia udziału ludu pracującego w rządzeniu państwem

PISMO nasze dotrze do rąk czytelników w pełnym toku kampanii przedwyborczej do rad narodowych. Zgodnie z ordynacją wyborczą organizacje polityczne, zawodowe i spółdzielcze oraz inne masowe organizacje społeczne ludu pracującego zgłoszą kandydatów do rad narodowych. Na masowych zebraniach przedwyborczych komitety Frontu Narodowego przedstawiają terenowe programy wyborcze, które na podstawie analizy miejscowych potrzeb i dotychczasowego dorobku władzy ludowej wskażą na najważniejsze zadania nowych rad narodowych.

Kampania przedwyborcza ma stać się ogólnonarodową dyskusją nad pomnożeniem osiągnięć naszego narodu i usunięciem istniejących jeszcze braków i niedomagań. Powinna ona pobudzić milionowe masy pracujące do wzmocnienia aktywnego udziału w politycznym i społecznym życiu kraju, w walce o realizację gospodarczych planów budownictwa socjalizmu. Powinna ugruntować w szerokich rzeszach pracujących przeświadczenie, że wybierając organy swej władzy terenowej, uczestnicząc w ich pracach i nadzorując ich działalność — rządzą swym krajem.

Znaczenie wyborów do rad narodowych

Doniosłe znaczenie pierwszych wyborów do rad narodowych na wszystkich szczeblach terenowych organów władzy ludowej uwydatnia się szczególnie jasno w świetle uchwał II Zjazdu PZPR.

Zadania wytyczone przez ten Zjazd w walce o przyspieszenie wzrostu stopy życiowej ludności pracującej w dużym stopniu spadają na rady narodowe. Rady narodowe są bowiem powołane do spełnienia szczególnie ważnej roli w zaspokajaniu materialnych i kulturalnych potrzeb ludności pracującej. Działalność ich wkracza bezpośrednio w najżywniejsze sprawy życia człowieka pracy. Rady narodowe, dysponujące budżetami o łącznej wysokości przeszło 14 miliardów zł,

wywierają bardzo duży wpływ na zaopatrzenie ludności pracującej, na poprawę warunków mieszkaniowych, na rozwój szkolnictwa i życia kulturalnego, opieki nad matką i dzieckiem, na usprawnienie lecznictwa. W rękach rad narodowych znajdują się poważne środki walki o wzrost dobrobytu i kultury wsi, o podniesienie poziomu produkcji rolniczej. Rady narodowe stały się wielką szkołą rządzenia, szkołą, która uczy i wychowuje obywateli przy wspólnym warsztacie pracy społecznej.

W pierwszym okresie budowy naszego państwa ludowo-demokratycznego rady narodowe jeszcze nie były jednolitym organem władzy ludowej. Aż do roku 1950 trwała dwutorowość w organizacji władz terenowych; przy wykonywaniu władzy administracyjnej przez wojewodów, starostów i wójtów — rady narodowe spełniały nadzór społeczny nad organami administracyjnymi.

Działalność rad narodowych jako jednolitych, terenowych organów władzy ludowej datuje się więc dopiero od lat czterech. W tym krótkim okresie rady narodowe dokonały wielkiej pracy nad zorganizowaniem nowego życia w miastach i wsiach, w skomplikowanych warunkach głębokich przemian gospodarczych związanych z szybkim tempem uprzemysłowienia kraju. Mimo olbrzymich osiągnięć nie zdołały one jeszcze oprzeć się w pełni na społecznej inicjatywie szerokich mas pracujących, nie potrafiły też częstokroć obronić się przed „zrzedniczeniem”, zbiurokratyzowaniem.

We wrześniu br. nastąpiła reforma terytorialnego podziału administracyjnego wsi. Reforma ta razem z wyznaczonymi na dzień 5 grudnia br. wyborami stwarza silny grunt dla ściślejszego powiązania rad narodowych z masami pracującymi i wzmocnienia ich roli w walce o dalszy rozwój gospodarczego, społecznego i kulturalnego życia naszego kraju.

Podstawowym warunkiem wypełnienia przez rady narodowe ich wielkich zadań jest oparcie się na twórczej aktywności szerokich mas pracujących. Wybory do rad narodowych mają być przejawem powszechnego udziału mas ludowych w rządzeniu krajem, mają zabezpieczyć wybranie do rad narodowych ludzi najlepiej przygotowanych do pełnienia tej odpowiedzialnej funkcji. Zadaniem kampanii przedwyborczej będzie zatem zapewnienie świadomego udziału milionowych rzesz obywateli w tym ważnym akcie państwowym na zasadach rzeczywistego demokratyzmu podyktowanych przez Konstytucję PRL i ordynację wyborczą.

Art. 1 ordynacji wyborczej do rad narodowych głosi: „Wybory są powszechne: prawo wybierania ma każdy obywatel polski, mający w dniu wyborów ukończonych 18 lat — bez względu na płeć, przynależność narodową i rasową, wyznanie, wykształcenie, czas zamieszkania w obwodzie głosowania, pochodzenie społeczne, zawód i stan majątkowy.

Kobiety mają wszystkie prawa wyborcze na równi z mężczyznami.

Wojskowi mają wszystkie prawa wyborcze na równi z osobami cywilnymi“.

Postanowienia tego artykułu uwydatniają ogromną różnicę między naszym systemem wyborczym a systemem krajów kapitalistycznych. W krajach tych takie wymogi, jak osiadłość w obwodzie wyborczym od paru lat, posiadanie określonego majątku, zamieszkanie we własnym domostwie, ukończenie 24 lat przez wyborcę a 30 lat — przez kandydata, cenzus wykształcenia itp., służą interesom klas posiadających, gdyż wykluczają często od wyborów ludność proletariacką.

W krajach kapitalistycznych wyborcy praktycznie nie mają żadnego wpływu na ustalanie list kandydatów. Nasza ordynacja przyznaje prawo zgłaszania kandydatów stronnictwom politycznym, organizacjom zawodowym i spółdzielczym, Związkowi Samopomocy Chłopskiej, Związkowi Młodzieży Polskiej i innym masowym organizacjom społecznym. Ordynacja przewiduje również wysuwanie kandydatów przez zebrania pracowników w zakładach pracy, zebrania wiejskie, zebrania członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, pracowników PGR oraz żołnierzy w jednostkach wojskowych. W ten sposób już sam system wysuwania kandydatów zabezpiecza warunki oparcia tego aktu na jak najszerzej zasadzie powszechności.

Nasza ordynacja wyborcza zapewnia wybranie do rad narodowych osób cieszących się rzeczywistym ogólnym zaufaniem. Za wybranych bowiem uważa się kandydatów tylko wówczas, gdy otrzymają więcej niż połowę ważnie oddanych głosów, a w głosowaniu wzięła udział co najmniej połowa uprawnionych. W przypadku, gdyby w wyborach wzięła udział mniej niż połowa uprawnionych, zarządza się ponowne wybory w tym okręgu w ciągu dwóch tygodni.

Zasady naszego systemu wyborczego dają gwarancję, że rady narodowe wybrane na jego podstawie będą prawdziwie wyrażały wolę ludu pracującego i że w każdym okręgu wyborczym obywatele będą mogli oddać swe głosy na ludzi znanych im z codziennej pracy dla społeczeństwa, ludzi, o których każdy wyborca będzie mógł z dumą powiedzieć: „to mój kandydat“.

Z tych prawdziwie demokratycznych wyborów wejdzie do rad narodowych około 230 tysięcy radnych, przedstawicieli robotników, chłopów i inteligencji pracują-

cej, aby rozszerzać nieustannie udział mas pracujących w rządzeniu państwem, aby w codziennej działalności realizować politykę Partii i Rządu Ludowego, dbać o stały wzrost dobrobytu człowieka pracy.

Nowowysbrane rady narodowe będą miały tym większe możliwości wypełnienia swych zadań, że przystępują do działalności w nowych, korzystnych warunkach.

Reforma terytorialnego podziału administracyjnego

Wybory do rad narodowych poprzedziła mianowicie reforma terytorialnego podziału administracyjnego kraju. W miejsce gminnych rad narodowych i ich przedstawicieli w gromadach — sołtysów powołano gromadzkie rady narodowe, na które zostały przeniesione konstytucyjne uprawnienia rad gminnych.

Powołanie gromadzkich rad narodowych, zbliżając organy władzy państwowej do najszerzych mas ludności wiejskiej, jest dalszym krokiem naprzód w dziele demokratyzacji naszego państwa. Dotychczasowe rady gminne — obejmujące przeciętnie obszar 98 km², z przeciętną zaludnieniem 5000 mieszkańców — nie mogły należycie dotrzeć w głąb życia wsi. W rezultacie tego stanu mieszkańcy gromad nie brali pełnego udziału w sprawowaniu władzy ludowej. Obecnie — w 8800 nowych gromadach o obszarze przeciętnie 50 km² i zaludnieniu do 3000 mieszkańców — gromadzkie rady narodowe będą mogły głębiej wnikać w życie wsi, skuteczniej wpływać na jej rozwój gospodarczy, społeczny i kulturalny.

W rękach rad gromadzkich znajdzie się kierownictwo walką o pełną likwidację odłogów, o zagospodarowanie łąk i pastwisk, troska o przydział i należyty rozdział nawozów, ziarna kwalifikowanego, materiałów budowlanych, o szerzenie wiedzy rolniczej. Rozwiązywanie tych zadań przyjdzie gromadzkim radom narodowym obecnie o tyle łatwiej, że gromady będą silnymi pod względem gospodarczym jednostkami administracyjnymi. Prawie każda z nowych gromad posiada sklepy spółdzielcze, zlewnie mleka, punkty skupu i kontraktacji. Powierzchnia użytków rolnych w nowych gromadach przekracza przeciętnie 1000 ha, co daje dostatecznie silną podstawę dla zorganizowania gromadzkiej służby agrotechnicznej.

Silne gospodarczo rady gromadzkie będą mogły skutecznie bronić chłopów małorolnych przed wyzyskiem kułackim i izolować wpływy kułaków. Radom gromadzkim łatwiej przyjdzie też walczyć o uspołdzielczenie wsi; dopomoże im w tym silniejszy w nowych warunkach aktyw społeczny.

Reforma bowiem podziału administracyjnego wsi przyniesie znaczne rozszerzenie sieci społecznych placówek kulturalno-oświatowych i przysporzy wsi nowych tysięcy aktywistów społecznych. Gromada — to nie tylko podstawowa terenowa jednostka administracyjna, lecz także podstawowy ośrodek życia kulturalnego wsi. Powołanie gromadzkich rad narodowych stwarza jak najlepsze warunki dla dalszego rozwoju życia kulturalnego wsi już chociażby dzięki rozbudowie sieci świetlic i bibliotek, co będzie następstwem nowego podziału administracyjnego wsi. Dotychczasowe oddalenie gminnej rady narodowej od gromady sprawiało, że istniejące materialne możliwości rozszerzenia sieci wiejskich placówek kulturalno-oświatowych nie były dostatecznie wykorzystane.

W następstwie utworzenia rad gromadzkich zwiększą się szeregi wiejskiego aktywu politycznego, społecznego i kulturalnego. Wybory do rad gromadzkich wy-

lona 150 tysięcy radnych: w komisjach oświatowych tych rad około 50 tysięcy ludzi weźmie udział w codziennej trosce o szkołę i gromadzkie placówki kulturalno-oświatowe. Będą to chłopci ściśle związani z gromadą, dobrze znający jej potrzeby i możliwości ich zaspokojenia. Wśród radnych i członków komisji znajdują się również robotnicy państwowych gospodarstw rolnych i ośrodków maszynowych oraz przedstawiciele inteligencji wiejskiej: nauczyciele, lekarze, agronomowie, z których większość, to dziś synowie chłopscy — ożywieni jak najgorętszym pragnieniem pracy dla nieustannego rozwoju kulturalnego życia wsi.

Razem z utworzeniem większych gromad nastąpi skupienie sił organizacji politycznych i społecznych w gromadzie. Dzięki temu rady gromadzkie będą dysponowały współpracą o wiele szerszego niż dotychczas aktywu społecznego, co tym silniej zwiąże czynnik społeczny z życiem gromady i rozbudzi twórczą inicjatywę społeczną.

Utworzenie gromadzkich rad narodowych pomoże w umocnieniu sojuszu robotniczo-chłopskiego. Rozbudzenie inicjatywy społecznej wśród chłopów i wzmocnienie masowych organizacji społecznych w gromadzie toruje drogę robotniczemu ekipom łączności fabryki z wsią i stwarza szczególnie pomyślne warunki dla organizacyjnego ujęcia działalności związkowych placówek kulturalno-oświatowych na terenie wsi. Dlatego też związki zawodowe powinny wziąć jak najbardziej aktywny udział w kampanii przedwyborczej do rad gromadzkich, aby w czasie tej kampanii nawiązać jeszcze silniejszą łączność z gromadami i stworzyć mocny grunt dla dalszej, stałej współpracy z nimi.

Powołanie gromadzkich rad narodowych i kampania wyborów do nich daje sposobność do pogłębienia wpływu klasy robotniczej na wieś i tę sposobność związki zawodowe powinny wykorzystać w imię zacieśnienia sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Wyodrębnienie osiedli robotniczych i powołanie w nich rad narodowych

Reforma terytorialnego podziału administracyjnego kraju przynosi innowację niezmiernie korzystną dla ludności robotniczej zamieszkującej w osiedlach przyfabrycznych należących dotychczas administracyjnie do miejscowych gminnych rad narodowych.

W serii aktów prawodawczych związanych z reformą terytorialnego podziału administracyjnego doniosłe znaczenie ma ustawa z dnia 25 września br. o osiedlach i radach narodowych osiedli.

Ustawa ta postanawia, że z obszaru gromad mogą być wyłączone osiedla liczące co najmniej 1000 mieszkańców, położone w pobliżu zakładów przemysłowych w miejscowościach o zwartej zabudowie (typu miejskiego), w których co najmniej 2/3 mieszkańców czerpie środki utrzymania ze źródeł poza rolnictwem.

Wydzielenie miejscowości z ludnością robotniczą w odrębne jednostki administracyjne ze swoim organem władzy terenowej jest uzasadnione odmiennymi potrzebami osiedli robotniczych, które to potrzeby nie mogłyby być należycie uwzględnione w pracach rady narodowej gromady wiejskiej przylegającej do osiedla.

Dzięki tej reformie sprawy ludności robotniczej w osiedlach znajdują się bezpośrednio w rękach jej przedstawicieli. Rady narodowe osiedli robotniczych będą mogły

skoncentrować swą uwagę na zaspokajaniu bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb mieszkańców osiedla a zwłaszcza na zapewnieniu utrzymania i rozwoju osiedli.

Utworzenie osiedli ma szczególnie doniosłe znaczenie dla zacieśnienia współpracy organizacji związkowych z radami narodowymi. Wszak osiedle robotnicze — to w wielu wypadkach zarazem skupienie członków załogi jednego zakładu pracy, a członkowie rady narodowej osiedla — to społeczni aktywiści tej samej organizacji związkowej. Powstają więc szczególnie pomyślne warunki dla ścisłego powiązania działalności rady zakładowej z działalnością rady narodowej osiedla. Połączenie inicjatywy społecznej, odpowiednie skoordynowanie środków materialnych będących w dyspozycji rady narodowej osiedla ze środkami, którymi rozporządza zakład pracy i związek zawodowy na cele kulturalne i socjalne — wszystko to stwarza wielkie możliwości rozwoju osiedla robotniczego.

Ważne znaczenie dla zainteresowań związków zawodowych ma również art. 7 ustawy o osiedlach. Artykuł ten przewiduje tworzenie osiedli uzdrowskowych w miejscowościach posiadających charakter leczniczy o zabudowie typu miejskiego, jeżeli kuracjusze stanowią co najmniej połowę ogółu ludności przebywającej w sezonie kuracyjnym w tych miejscowościach. Jest w tym zainteresowany Fundusz Wczasów Pracowniczych CRZZ, któremu teraz łatwiej przyjdzie współdziałanie z radami narodowymi mogącymi skoncentrować się na rozwiązywaniu specyficznych zagadnień osiedli uzdrowskowych.

O zacieśnienie współpracy związków z radami narodowymi

Na masowych zebraniach przedwyborczych będziemy oceniali dorobek rad narodowych i rozważać drogi dalszego rozwoju naszych miast, osiedli i gromad. A my — związkowcy będziemy też rozważali zadania, które przed związkami, jako powszechną organizacją klasy robotniczej, stoją w nowym okresie rozwoju rad narodowych.

W obliczu pierwszych wyborów do rad narodowych III Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych omówiło główne zadania związków zarówno w kampanii przedwyborczej, jak i w dalszej stałej współpracy z nowo wybranymi terenowymi organami władzy państwowej.

III Plenum CRZZ wezwało związki zawodowe do wzięcia jak najbardziej czynnego udziału w kampanii przedwyborczej, do oddania komitetom Frontu Narodowego najlepszych aktywistów społecznych i wszelkich środków propagandy.

III Plenum CRZZ nie poprzestało na zmobilizowaniu związków zawodowych do uczestnictwa w kampanii przedwyborczej, lecz także poddało krytyce dotychczasowy stan i formy współdziałania związków z radami narodowymi i wskazało na szereg zagadnień gospodarczych, społecznych i kulturalnych stanowiących przedmiot wspólnego zainteresowania.

W niektórych dziedzinach współpraca związków z radami narodowymi ma formę zorganizowaną. Do takich dziedzin należy np. zaopatrzenie ludności pracującej. Formą organizacyjną współpracy w tej dziedzinie są mianowicie społeczne komisje kontroli zaopatrzenia, w których skład wchodzi około 79 tysięcy aktywistów zakładowych organizacji związkowych. O znaczeniu tych komisji świadczy fakt, że w 1954 r. przeprowadziły one

przeszło 20 tysięcy kontroli w sklepach i zakładach żywienia zbiorowego, ujawniając w wielu przypadkach nadużycia na szkodę konsumentów i przyczyniając się wielokrotnie do poprawy stanu sanitarnego lokali sklepowych.

Należy jednak stwierdzić, że aktywność tych komisji wciąż jeszcze jest niedostateczna. I w tej dziedzinie przejawia się kampanijność — ograniczanie się do doraźnych kontroli, zamiast okazywania stałej troski o należytą pracę sklepów i punktów usługowych poruczonych opiece danej organizacji związkowej.

Wiadomo powszechnie, że zwłaszcza sieć punktów usługowych jest wciąż jeszcze niedostateczna, zarówno ilościowo, jak i pod względem branżowego rozmieszczenia. W planie gospodarczym na rok 1955 przewiduje się utworzenie 30 tysięcy nowych punktów usługowych. Istnieją zatem warunki dla wydatnej poprawy zaopatrzenia ludności pracującej; ale racjonalne wykorzystanie tych możliwości zależy w znacznej mierze od stopnia zainteresowania się organizacji związkowych potrzebami dzielnicy i osiedla robotniczego.

Stalej i zorganizowanej współpracy związków z radami narodowymi wymaga troska o żłobki, kolonie, półkolonie i obozy dla dzieci. W placówkach przedszkolnych prowadzonych przez rady narodowe znajduje się 300 tysięcy dzieci. Ponad 400 tysięcy dzieci przebywało w br. na koloniach, 90 tysięcy na półkoloniach, około 100 tysięcy — na obozach.

Utarło się wśród organizacji związkowych całkowicie niesłuszne przeświadczenie, jakoby ich zainteresowanie sprawami lecznictwa pracowniczego ograniczało się tylko do przyzakładowych ośrodków leczniczych. A przecież większość ludności pracującej leczy się w ośrodkach lecznictwa terenowego, w których wiele jest jeszcze do usprawnienia. Wydatny udział związków zawodowych w komisjach zdrowia, społeczna kontrola placówek służby zdrowia przyczyni się niewątpliwie do dalszej poprawy służby zdrowia.

Pod naciskiem konieczności życiowych wiele rad zakładowych utrzymuje stały kontakt z radami narodowymi w sprawach związanych z remontami mieszkań. Ale już zarządy okręgowe nie uwzględniają tych spraw w swej działalności, a jedynie niektóre wojewódzkie rady związków zawodowych uczestniczą w planowaniu akcji remontowych i to raczej z inicjatywy rad narodowych i w sposób bierny — bez własnego rozpoznania sytuacji i bez opracowania własnego planu.

W zorganizowanej formie przejawia się współpraca związków zawodowych z radami narodowymi w zakresie rozwijania pracowniczych ogrodów działkowych. W wyniku tej współpracy notujemy w ostatnich latach znaczny rozwój tych ogrodów. Byłby on jeszcze większy, gdyby związki zawodowe potrafiły doprowadzić do głębszego zainteresowania się rad narodowych sprawą pełnego wykorzystania gruntów dla zaspokojenia wciąż rosnącego zapotrzebowania na nowe tereny ogrodowe.

W ostatnich latach nabrała szerszego rozmachu organizacja wypoczynku świątecznego i kulturalnych rozrywek ludzi pracy. Wspólnymi siłami rad narodowych i związków zawodowych zorganizowano w 1954 r. 70 punktów wypoczynku, z których skorzystało ponad 1 300 000 osób. Ta dobrze zapowiadająca się akcja wymaga dalszego, znacznego rozszerzenia.

Wymieniliśmy tylko niektóre dziedziny współpracy związków zawodowych. Jest tych spraw o wiele więcej, spraw dotyczących codziennych najżywniejszych potrzeb ludzi pracy, a wszystkie one wymagają planowej współpracy związków z radami narodowymi, współpracy nie tylko na szczeblu wojewódzkiej rady związków zawodowych — co ma miejsce dotychczas — lecz wszystkich instancji związkowych.

Idziemy do wyborów zjednoczeni we Froncie Narodowym

Treścią kampanii wyborczej do rad narodowych są podstawowe punkty programu Frontu Narodowego — walka o pokój i plan 6-letni.

Rozwój wydarzeń międzynarodowych wskazuje na ugruntowanie się przewagi sił pokoju nad siłami wojny. Obóz pokoju, któremu przewodzi Związek Radziecki, skutecznie paraliżuje plany imperialistów. Szereg osiągnięć obozu pokoju w Europie i Azji umacniają w szerokich masach narodu polskiego przeświadczenie o słuszności polityki naszej partii, dzięki której jesteśmy silni jak nigdy dotychczas, i zagrzewają do dalszych wysiłków dla wzmocnienia potęgi naszego Państwa Ludowego.

Idziemy do wyborów w okresie, kiedy cały naród wyczuwa wysiłki dla zrealizowania wskazań II Zjazdu Partii: przyspieszenia wzrostu dobrobytu człowieka pracy przez podniesienie poziomu gospodarki rolnej, przez wydatne zwiększenie produkcji artykułów przemysłowych masowego zapotrzebowania. We wszystkich fabrykach, kopalniach i hutach trwa walka o wykonanie i przekroczenie planów produkcyjnych, o obniżkę kosztów własnych produkcji i podniesienie jej jakości.

W walce o urzeczywistnienie wskazań II Zjazdu Partii hartuje się jedność milionów Polaków, pogłębia świadomość polityczna najszerzych rzesz społeczeństwa, zaostrza czujność na działania wrogów Polski Ludowej, niedobitków reakcyjnego podziemia — zwykłych agentów szpiegowskiej sieci imperialistów amerykańskich.

Partia наша oczekuje, że kampania przedwyborcza przyniesie dalsze umocnienie szeregów Frontu Narodowego, wzmoczenie aktywności społecznej najszerzych mas narodu i jeszcze ściślejsze zespolenie ich z władzą ludową.

W tej wielkiej kampanii politycznej związki zawodowe nie zawiodą zaufania partii. Wielotysięczne rzesze związkowców z najserdeczniejszymi uczuciami, z najlepszą wolą przyłączają się do zapewnienia złożonego przez przewodniczącego CRZZ — towarzysza Wiktora Kłosisiewicza na III Plenum CRZZ:

„Polska klasa robotnicza i związki zawodowe, które stawały zawsze na wezwanie partii do realizacji postawionych przez nią zadań, włączają się dzisiaj jak najbardziej aktywnie do kampanii wyborczej do rad narodowych, widząc w tych wyborach dalszy wielki krok naprzód do umocnienia państwa ludowego, do umocnienia organów władzy ludowej, do zwiększenia udziału ludzi pracy w rządzeniu swoim państwem, do szybszego wcielania w życie wielkich zadań budownictwa socjalistycznego“.

Kończy się rok piąty

ZBLIŻA się rok 1955, z którym związaliśmy terminy wykonania najśmielszych zamierzeń, jakie kiedykolwiek w Polsce podejmowaliśmy — rok zakończenia realizacji planu 6-letniego; planu budowy podstaw socjalizmu w naszym kraju.

W naszej dotychczasowej pracy odnieśliśmy już niemałe sukcesy. Podstawowym sukcesem jest osiągnięcie już w 1953 r. — 3,6-krotnego wzrostu globalnej produkcji przemysłowej w stosunku do okresu przedwojennego.

W różnych punktach naszego kraju, gdzie w początkach 1950 roku dopiero zwoziło się materiały budowlane i zaczynało kopać fundamenty pod wielkie obiekty sześciolletniego planu — teraz pracują całą parą olbrzymie zakłady przemysłowe. W każdym mieście i w każdej wsi wyrosły nowe domy mieszkalne, poza tym nowe linie kolejowe i nowe drogi połączyły odległe miejscowości, dopłynęło elektryczne światło do ciemnych dawniej wsi, powstały nowe ośrodki oświaty i kultury — nowe szkoły, teatry, kina, biblioteki, świetlice.

Już pod koniec czwartego roku planu 6-letniego, na IX Plenum KC PZPR, towarzysząc Bierut powiedział że: „Rozmiary rocznej produkcji w przemyśle, mierzone według ogólnej wartości produkcji wzrosły 3,6 raza, w przeliczeniu zaś na jednego mieszkańca naszego kraju nawet 4,7 raza w porównaniu z produkcją przemysłu polskiego z okresu kapitalistycznego“. Lecz na tym samym IX Plenum zostało stwierdzone, że pomimo tych dużych osiągnięć pozostaliśmy w tyle za zamierzeniami planu 6-letniego w dziedzinie rolnictwa i co za tym idzie — nie osiągnęliśmy zamierzonego wzrostu stopy życiowej ludzi pracy. IX Plenum, a następnie II Zjazd Partii wskazały drogi nadrobienia tych zaległości, precyzując program walki o wzrost produkcji rolniczej i o podniesienie realnych zarobków ludzi pracy. Jako termin zwycięskiego zakończenia tej walki partia wskazała koniec 1955 roku.

Pozostał nam zatem jeszcze tylko rok na pełne wykonanie zadań sześciolatki, wraz z wyrównaniem wszelkich niedoborów w dziedzinie zaspokajania potrzeb ludzi pracy, a do końca piątego roku sześciolatki tylko kilka tygodni.

I

W ciągu roku, który dzieli nas od IX Plenum KC PZPR postąpiliśmy znacznie naprzód w realizacji zadań, wskazanych przez partię. W ciągu tego roku została przeprowadzona dwukrotna obniżka cen — na łączną sumę 10 miliardów złotych, czyli, że o taką sumę wzrosły realne dochody społeczeństwa. W ciągu tego roku przeprowadzona została ponadto regulacja płac robotników PGR, kolejarzy, górników, nauczycieli i niektórych kategorii pracowników w innych gałęziach naszej gospodarki oraz podwyżka rent i emerytur. Jeśli doliczymy do tego wzrost płac, wynikający ze wzrostu wydajności pracy — to można stwierdzić, że założenia planowe w dziedzinie poprawy położenia materialnego ludzi pracy są realizowane zgodnie z zapowiedzią naszej partii. Mierzmy wzrost poziomu naszego życia większymi możliwościami wszechstronniejszego zaspokajania naszych potrzeb. Nie można nie dostrzec, że lepiej

niż w ubiegłym roku możemy zaopatrzyć się w sklepach w różne przedmioty powszechnego użytku, że znajdujemy bogatszy ich wybór, bardziej odpowiadający naszym gustom; nie można nie dostrzec większej troski o warunki naszej pracy, o urządzenia socjalne, o dostarczenie ludziom pracy odpowiedniej rozrywki i odpoczynku. Ten tak zasadniczy zwrot dokonał się już dzięki temu, że partia wskazała nam, iż — budując socjalizm, wznosząc wielkie jego budowle, budując sobie podstawy szczęśliwej przyszłości, nie możemy tracić z oczu celu tej walki, jakim jest dobro człowieka pracy, i że już w dniu dzisiejszym możemy polepszać, ułatwiać nasze życie.

I dlatego na każdym etapie budownictwa socjalistycznego musimy czynić maksymalne wysiłki dla polepszenia warunków życia ludzi pracy. To stwierdzenie wynika z analizy działania podstawowego prawa socjalizmu w naszym kraju.

Podstawą naszych osiągnięć w dziedzinie poprawy bytu ludzi pracy — jest jednak i zawsze pozostanie wszechstronny rozwój produkcji. Tylko rozwijając nieprzerwanie nasz przemysł i uzyskując większą masę produkcji, tylko zwiększając nieustannie produkcję naszego rolnictwa — będziemy mogli coraz pełniej zaspokajać nasze rosnące potrzeby i tylko gospodarując oszczędnie, zmniejszając stale koszty własne produkcji — będziemy mogli uzyskiwać środki i na dalszy rozwój tej produkcji i na budowę nowych domów i na dalsze obniżki cen, na dalszy wzrost dochodów świata pracy.

Dlatego też stale musimy troszczyć się o wykonanie w pełni planów produkcyjnych, i dlatego musimy dziś ze wszystkich sił dążyć do zwycięskiego wypełniania zadań roku 1954, przedostatniego roku budowy podstaw socjalizmu w Polsce.

I półrocze br. zakończyliśmy zwycięsko, wykonując plan produkcji globalnej przemysłu socjalistycznego w 102,8 procent, i — w większości gałęzi przemysłu — realizując pomyślnie zadania następnych miesięcy. W porównaniu z I półroczem ub. r. osiągnęliśmy wzrost produkcji o około 14 proc., przy równoczesnym wzroście wydajności pracy w przemyśle o około 9 procent, a w budownictwie o około 13 procent. Dobrze wykonaliśmy na ogół tegoroczne zasiewy, przyspieszając tempo robót i stosując nowocześniejsze metody uprawy, dzięki czemu uzyskaliśmy pomyślny wynik tegorocznych zbiorów. Nastąpił również znaczny, wyższy od zaplanowanego wzrost pogłowia bydła i owiec.

Poczyniliśmy dalsze postępy w dziedzinie uprzemysłowienia naszego kraju. Ruszyły pierwsze obiekty Huty im. Lenina, ruszyła huta w Skawinie, zakłady w Kędzierzynie i inne obiekty przemysłowe, zaplanowane przed 5 laty — umocniliśmy więc jeszcze bardziej podstawę naszej gospodarki: wielki przemysł, decydujący o rozwoju gospodarczym, o sile i obronności ojczyzny.

Dziesięciolecie Polski Ludowej obchodziliśmy więc z uczuciem słusznej dumy z naszych osiągnięć, widząc, że rok bieżący pomnożył jeszcze zdobycze, uzyskane w ciągu minionych lat wielkich, rewolucyjnych przemian w naszym kraju.

Lecz troska o nieprzerwany rozwój naszej gospodarki, troska o dalszą poprawę warunków naszego życia — nakazuje nam dostrzegać i popelnione błędy, niedociągnię-

cia, braki. W ciągu ostatnich tygodni i dni tego roku musimy więc na nich przede wszystkim skupić całą uwagę, by nadrobić zaległości, by zwycięsko zakończyć tegoroczną batalię o plan.

II

Pomimo pomyślnego wykonania zadań planowych przez cały przemysł w I półroczu br. — powstały niedobory najważniejszych, podstawowych w naszej gospodarce produktów: nie wykonał przemysł hutniczy planu wytopu surowki, nie wykonał przemysł górniczy planu wydobycia węgla kamiennego. Pomimo osiągnięć, uzyskanych w tej dziedzinie w III kwartale — na IV kwartał pozostały jeszcze poważne zaległości. Każdy dzień pozostały do końca roku trzeba więc wyzyskać dla wypełnienia tych dotkliwych luk. Surowka żelaza bowiem jest podstawowym surowcem całej produkcji hutnictwa, przemysłu maszynowego. Od ilości surowki zależy, czy damy dostateczną ilość maszyn dla rolnictwa i dla przemysłów zaspokajających bezpośrednio potrzeby ludności. Podobnie od wydobycia węgla, który nazywamy „chlebem“ naszego przemysłu, którym płacimy za sprowadzane z zagranicy niezbędne towary dla dalszego rozwoju naszej gospodarki i dla pełniejszego zaspokajania potrzeb ludności — zależy równomierny, niezakłócony bieg naszego rozwoju gospodarczego. W walce więc o zwiększone wydobycie węgla, zapoczątkowanej wezwaniem rzuconym we wrześniu przez załogę kop. „Generał Zawadzki“, trzeba wykorzystać każdy dzień, każdą godzinę, każdą minutę, pozostałe jeszcze do końca roku.

Wysiłków górników nie wolno jednak zmarnotrawić przez lekkomyślny stosunek, jaki cechuje wiele jeszcze naszych zakładów pracy przy gospodarowaniu posiadanymi zapasami węgla. Dlatego w dalszym ciągu musi być kontynuowana we wszystkich dziedzinach naszej gospodarki walka o oszczędność węgla. Nie wolno trwonić naszego podstawowego bogactwa.

Sprawa walki o oszczędność jest wielkim, zasadniczym zadaniem stojącym przed nowym przemysłem. Sprawa walki o obniżkę kosztów własnych ma zasadnicze znaczenie dla dalszej realizacji naszych zamierzeń w dziedzinie poprawy warunków bytu ludzi pracy. I dlatego też nasza uwaga musi być poświęcona obecnie sprawie obniżki kosztów własnych, wzrostu wydajności pracy i wykonywania planów produkcyjnych w ustalonych asortymentach.

Naczelnym zadaniem tegorocznym, podstawowym warunkiem podniesienia stopy życiowej ludzi pracy — stała się walka o wzrost produkcji rolniczej. Nałożyło to szczególnie poważne obowiązki na przemysły, produkujące bezpośrednio dla wsi.

Po II Zjeździe PZPR zaznaczył się szybszy postęp w rozwoju przemysłu maszyn rolniczych. Zadania planu I półrocza zostały przekroczone. W stosunku do I półrocza 1953 roku — łączna produkcja maszyn rolniczych wzrosła o 61 procent. Czy jednak dostarczyliśmy rolnictwu w dostatecznej ilości wszystkie potrzebne mu maszyny?

Chociaż w ciągu I półrocza br. opanowaliśmy produkcję nowych typów maszyn, to przecież nie wykonano w 100 proc., planu produkcji 21 pozycji asortymentowych, w tym tak niezbędnych żniwiarek, kosiarek, snopowiązalek ciągnikowych. I tak samo nie wykonały wszystkich

potrzebnych asortymentów narzędzi rolniczych zakłady, podległe Ministerstwu Przemysłu Drobного i Rzemiosła. Dodać należy, że i te maszyny, które w dostatecznej ilości dotarły na wieś — nie zawsze nadawały się do użytku. „Chcielibyśmy jak najwcześniej wywiązać się z obowiązku dostawy zboża — pisał korespondent jednego z pism, członek spółdzielni produkcyjnej w Budziszewicach, w pow. Niemodlin — tow. Bronisław Kurowski. — Od POM w Łambinowicach dostaliśmy maszynę do młócenia typu M-1-85 produkcji Lubelskiej Fabryki Maszyn Rolniczych. Niestety, korzyści z niej nie mamy. Ciągłe się psuje“.

Słynne już w całej Polsce brakoróbstwo lubelskiej fabryki maszyn rolniczych, pretensje rolników do Kujawskich Zakładów Maszyn Rolniczych we Włocławku, brak śrub, sterów, rurek siewnych itp. w siewnikach, wychodzących z fabryki „Kraj“ w Kutnie — to sygnał do rozpoczęcia i nieustannego prowadzenia walki o jakość w zakładach przemysłu maszyn rolniczych. Niemniej ważna jest walka o wykonanie planów asortymentowych i walka o jakość w przemysłach, dostarczających rolnictwu nawozy sztuczne i środki ochrony roślin. A zaznaczyło się nieznaczne opóźnienie w produkcji superfosfatu, nie zawsze dostarczamy wsi nawozy sztuczne wysokiej jakości.

W walce o wzrost produkcji rolniczej, jaka toczy się bezpośrednio na wsi ogromną rolę odgrywają państwowe gospodarstwa rolne, mające obowiązek dawania i spółdzielniom produkcyjnym i gospodarstwom indywidualnym przykładu racjonalnej, wydajnej gospodarki. A mają one zaległości w dziedzinie zagospodarowywania odlogów, choć to zadanie partia i rząd wysunęły w ostatnim okresie na czoło. Okres zimowy nie może więc dla załóg pegerowskich stać się czasem zimowego snu, ale okresem wytężonej pracy nad przygotowaniem przyszłej wiosennej kampanii siewnej. Maszyny i załogi muszą być gotowe do obsiania wszystkich, nadających się pod uprawę obszarów, do uzyskania z nich wysokich zbiorów w roku przyszłym — ostatnim roku planu 6-letniego.

Wraz z uzyskaną w ciągu ostatniego roku poprawą realnych płac pracowniczych i dochodów pracujących chłopów — nastąpił wzrost naszych potrzeb i wymagań. A zatem wzrost potrzeb i wymagań nie nadąza jeszcze w rolnictwie, nie nadąza w pełni przemysł konsumpcyjny. Zapotrzebowanie na mięso na przykład wyprzedza jeszcze ciągle podaż, a w dodatku przemysł mięsny nie wykazuje dostatecznej troski o konsumenta, o dostarczenie mu szerokiego asortymentu przetworów. Chociaż w przemyśle lekkim mamy nieporównanie więcej różnych gatunków tkanin, odzieży, dzianiny, niż w roku ubiegłym, to przecież ciągle jeszcze szwankuje ich jakość. Nie wykonują swych planów asortymentowych drobny przemysł i spółdzielczość pracy, których zadaniem jest uzupełnianie produkcji przemysłów kluczowych; właśnie w zakresie przedmiotów codziennego użytku nie rozwinęła się także w należyтым stopniu — wbrew zapowiedziom — produkcja uboczna w wielkich zakładach, które miały dostarczyć ludziom pracy rozmaite poszukiwane przedmioty, jak m. in. wiadra, ruszty do pieców itp. O usunięcie tych wszystkich niedomagań musi toczyć się dziś, w końcu ostatniego roku sześciolatki, wytężona walka, bo do czego w ostatecznym wyniku zmierzają wszystkie nasze wyniki, jeśli nie do podniesienia dobrobytu ludzi

pracy? I o to walczy zarówno górnik i hutnik, wykonujący podstawowe zadania w naszej gospodarce, jak pracownik spółdzielni pracy, wykonujący osetki do ostrzenia kos lub sznury do elektrycznych żelazek.

III

Są w naszym życiu gospodarczym etapy, mierzone wynikami wykonania planowych zadań na miesiąc, kwartał, rok. Lecz walka o socjalizm w naszym kraju, o coraz pełniejsze zaspokajanie naszych potrzeb — trwa nieprzerwanie. I zbliżając się do końca bieżącego roku musimy mieć na uwadze to, że jednocześnie tworzymy start do zadań etapu następnego.

Abyśmy mogli zwycięsko zakończyć naszą sześciolatkę, abyśmy mogli wszystkie zadania, jakie wskazało nam IX Plenum KC PZPR i II Zjazd Partii — musimy więc przede wszystkim doprowadzić do zwycięskiego wypełnienia wszystkich tegorocznych zadań.

Na administrację zakładów przemysłowych i państwowych gospodarstw rolnych nakłada to obowiązek usprawnienia organizacji pracy (która tak często jeszcze nie stoi na właściwym poziomie) oraz większej dbałości o zaopatrzenie zakładów, gdyż tak częsty jeszcze brak materiałów produkcyjnych zatrzymuje harmonijny bieg pracy, przeszkadza robotnikom w wykonywaniu ich zadań, powoduje „zrywy“, dokonywane kosztem nadmiernego wysiłku pracowników, sprzyja to brakoróbstwu i przekraczaniu funduszu płac. Na związki zawodowe — konieczność zwycięskiego wykonania zadań tegorocznych nakłada obowiązek przede wszystkim znacznego wyłączenia wysiłku w zakresie rozwijania współzawodnictwa pracy.

Współzawodnictwo pracy jest najmocniejszym, niezawodnym orężem w naszej walce o plany. Ale nie takie współzawodnictwo — dość jeszcze rozpowszechnione — polegające na formalnym tylko podjęciu zobowiązań, o których się potem rychło zapomina. Nie współzawodnictwo „odgórne“, w którym „w imieniu załogi“ składa zobowiązanie majster, którym interesuje się tylko z urzędu referent współzawodnictwa. Twórcze, prawdziwe współzawodnictwo, przynoszące istotny wzrost produkcji musi wynikać ze świadomości pracowników, poczuwających się do odpowiedzialności za pracę swego zakładu. Musi wynikać z ich głębokiego przekonania o konieczności podnoszenia wydajności pracy i wygospodarowywania oszczędności, musi być wyrazem szlachetnych ambicji przodowania w swojej grupie produkcyjnej, w swym wydziale, w swoim zakładzie. Takie współzawodnictwo organizacje związkowe winny rozwijać w grupach związkowych, czuwając jednocześnie nad tym, żeby robotnicy mieli możliwość wykonania swych zobowiązań, pomagając pozostającym w tyle poprzez przekazywanie doświadczenia przodowników, i wreszcie — stale, wnikliwie kontrolując wykonanie zobowiązań.

Prawdziwą pomoc dla współzawodniczących stanowią nowe, doskonalsze metody pracy.

Lecz ciągle jeszcze wiele zakładów nie stosuje tych metod, opóźnia wykonywanie planów, traci setki ton cennych materiałów, wypuszczają produkcję niskiej jakości i w rezultacie pomniejszają nasz dochód narodowy. Istnienie takich zakładów oskarża w wielkiej mierze organizacje i instancje związkowe, które niedostatecznie walczą o rozpowszechnianie przodujących metod pracy. Często

poprzestają one na oświadczeniu, że tyłu a tyłu robotników pracuje np. metodą Zandarowej, nie zwracając uwagi na to, że robotnicy ci nie wiedzą nawet na czym metoda ta polega, bo nikt im tego nie wyjaśnił.

Rozpowszechnianie postępowych metod pracy, troskliwa opieka nad rozwojem ruchu racjonalizatorstwa, czujna kontrola przebiegu współzawodnictwa to — jak wskazuje II Plenum CRZZ — zadania organizacji i instancji związkowych i na obecnym etapie, gdy kończymy wykonanie zadań 1954 r., i na następnym, i zawsze.

IV

Wprowadziliśmy w tym roku nowe formy, sprzyjające rozwojowi współzawodnictwa, ułatwiające kontrolę jego wyników. W 129 dużych zakładach zostały podpisane umowy zakładowe, w których administracja ze swej strony zobowiązywała się stworzyć załozde wszelkie warunki dla wykonywania produkcyjnych zadań, z drugiej strony — robotnicy składali zobowiązania lepszej, wydajniejszej pracy. We wszystkich prawie zakładach przemysłowych oraz w większości PGR-ów i POM-ów w połowie bieżącego roku zostały podpisane umowy o długookresowym współzawodnictwie, które — podobnie jak umowy zakładowe — ujęły wszechstronnie życie zakładów. W większości zakładów pracy odbyły się w ciągu drugiej połowy tego roku narady partyjno-ekonomiczne, które wskazały zasadniczy kierunek walki o oszczędność i pobudziły inicjatywę robotniczą, zwłaszcza w dziedzinie racjonalizatorstwa.

Jak dalece korzystne okazały się np. umowy zakładowe — wskazują wyniki kontroli tych umów, przeprowadzonej przez aktyw związkowy przed II Plenum CRZZ: w przemyśle chemicznym, maszynowym, odzieżowym, materiałów budowlanych, w transporcie i kolejnictwie — wszystkie zakłady objęte umowami, wykonały w pełni swoje planowe zadania produkcyjne, w innych gałęziach gospodarki — ich większość.

Umowy zakładowe obejmą w przyszłym roku prawie wszystkie większe zakłady pracy. Tegoroczne umowy o współzawodnictwie są jakby przygotowaniem do tak szerokiego wprowadzenia zbiorowych umów, generalną próbą sił. Trzeba, aby i ta próba wypadła pomyślnie, a to zależy od czujnej kontroli ze strony organizacji i instancji związkowych przebiegu współzawodnictwa długookresowego, od nadania mu właściwej treści, od nieustannej mobilizacji do wykonania wszystkich zobowiązań.

Brakiem nader często spotykanym było niedostateczne przejawianie przez związki i administrację troski o to, by zobowiązania długookresowe, które stanowią ramy walki o wykonanie i przekraczanie zadań produkcyjnych, były stale — co miesiąc — podstawą do rozwijania współzawodnictwa w zespołach produkcyjnych. Trzeba, aby we wszystkich zakładach — opierając się na zobowiązaniach długookresowych i na aktualnych potrzebach — rozwijać masowe współzawodnictwo oraz organizować w skali masowej podejmowanie zobowiązań do wykonania i przekroczenia zadań 1954 roku.

Wraz z końcem roku miną terminy, ustalone i w zbiorowych umowach zakładowych i w umowach o współzawodnictwo długookresowe. Dotrzymanie tych terminów — to najlepsza gwarancja wykonania zadań produkcyjnych. Dotrzymanie tych terminów — to także pełne wykorzystanie wszystkich środków, jakie państwo ludowe

łożyć na doraźną poprawę warunków dla ludzi pracy: funduszy na BHP i funduszy socjalnych oraz sum, przeznaczonych na remonty mieszkań robotniczych. Obowiązkiem organizacji związkowych i ich instancji, jako sygnatariuszy umów zakładowych i umów o współzawodnictwie — jest nie tylko mobilizacja do wykonania wszystkich zadań, jakie na rok bieżący zakresliły nam plany gospodarcze i jakie postawiły sobie same załogi, podejmując zobowiązania. Obowiązkiem związków zawodowych, jako najbardziej masowej organizacji klasy robotniczej, stojącej na straży interesów mas pracujących — jest dopilnowanie, aby wszystkie zadania i zobowiązania administracji zakładów zostały w pełni wykonane.

Rok 1954 kończymy wyborami do naszej władzy terenowej — do rad narodowych. W programach wyborczych Frontu Narodowego zekreśliłiśmy sobie piękne perspek-

tywy rozwoju, zmierzające do tego, by lepiej było żyć ludziom pracy w każdym województwie, mieście, powiecie, gromadzie. Ale urzeczywistnienie tych programów zależy nie tylko od tego, jak pracować będą ludzie, którym powierzyliśmy rządy na naszym terenie, ale przede wszystkim od wspólnej naszej pracy w kopalniach i fabrykach, w hutach i na roli, od starań i gospodarności każdego z nas. Rozwijając obecnie walkę o jak najpełniejsze wykonanie zadań rocznych, o wygospodarowanie jak największych sum oszczędności, o poprawę jakości produkcji, stwarzamy możliwości wykonania tych pięknych projektów na przyszłość. Walcząc o wykonanie piątego roku planu sześcioletniego, walczymy bowiem o przyspieszenie terminu zakończenia budowy podstaw socjalizmu w naszym kraju, tworzymy sobie podstawy dla szczęśliwej przyszłości i — poprawiamy warunki swego życia już na dzień dzisiejszy.

EDMUND ŻEBROWSKI

Inspekcja pracy na nowym etapie

UCHWAŁA Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej z dnia 14 kwietnia 1954 r. o pracy związków zawodowych stanowi, że:

„Komitet Centralny uznaje za słuszną inicjatywę Centralnej Rady Związków Zawodowych w sprawie: ...przekazania technicznej i prawnej inspekcji pracy związkom zawodowym z uprawnieniami państwowej inspekcji pracy oraz zorganizowania aparatu technicznej inspekcji pracy według zasady branżowej“. Uchwała ta otwiera nowy etap w historii rozwoju ochrony pracy w Polsce Ludowej.

Dotychczasowa organizacja państwowej inspekcji pracy, jako organu administracji państwowej opartego w swej strukturze na podziale administracyjnym kraju, a działającego w ramach terenowych organów władzy państwowej — nie czyniła już zadość aktualnym potrzebom. Burzliwy rozwój życia gospodarczego naszego przemysłu, oparty na nowoczesnej technice, często na nowych, nie znanych dotąd u nas metodach wytwarzania, wymagający daleko idącej specjalizacji i wnikliwej znajomości technologii procesów produkcyjnych — stawiał przed dotychczasową inspekcją pracy zadania przestające jej możliwości organizacyjne.

Zasada terytorialnej organizacji państwowej inspekcji pracy była pozostałością ustroju kapitalistycznego, w którym organy inspekcji pracy nastawione były nie na rzeczywiste polepszanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, lecz przede wszystkim na słuzenie klasowym interesom burżuazji poprzez stwarzanie pozorów troski o człowieka pracy.

Terytorialna zasada organizacji państwowej inspekcji pracy wybitnie utrudniała, a często wręcz uniemożliwiała oparcie nadzoru nad warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy na gruntownej, wnikliwej i fachowej znajomości specyficznych warunków pracy właściwych dla poszczególnych branż przemysłowych. Konsekwencją tego stanu były często powierzchownie przeprowadzane przez inspektorów pracy wizytacje zakładów pracy, bynajmniej nie ze względu na lekceważenie zadań przez

aparatus inspekcyjny, lecz na skutek niemożności dokładnego opanowania specyfiki produkcyjnej olbrzymiego zakresu branż znajdujących się na terenie działania każdego inspektora pracy. W skutkach powodowało to osłabienie wpływu inspekcji pracy na rzeczywistą poprawę warunków BHP w zakładach pracy i przyczyniało się do nieracjonalnego zużycia środków przeznaczonych przez państwo na cele ochrony pracy.

Środki te są znaczne, a nawet bardzo znaczne. Plan 6-letni przewiduje poważną poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w produkcji. Państwo przeznaczyło na te cele (rozbudowę urządzeń ochronnych, rozbudowę urządzeń higieniczno-sanitarnych, odzież i sprzęt ochronny itp.) poważne, stale zwiększające się kredyty. I tak w roku 1951 wydatkowano na cele BHP — 924 miliony zł, w roku 1952 — 1 miliard 373 miliony zł, w roku 1953 — 1 miliard 925 milionów zł, a na rok bieżący plan gospodarczy przewiduje 2 miliardy 326 milionów zł nakładów na BHP. Sumy te oraz stały ich wzrost świadczą wymownie o rzetelnej trosce czynników kierujących naszym państwem o warunki, w jakich masy pracujące wykonują zadania produkcyjne.

Trzeba podkreślić, że mamy niewątpliwe i poważne osiągnięcia na odcinku ochrony pracy. W rezultacie konsekwentnej polityki państwa ludowego i wysiłków w tym zakresie możemy zanotować znaczny spadek wskaźnika wypadkowości, który w ostatnich pięciu latach wyniósł 30%.

Lecz wyniki mogłyby być lepsze. Ujemny wpływ na stan BHP mają nie tylko tu i ówdzie spotykane jeszcze przypadki lekceważącego stosunku kierownictwa zakładów pracy do zagadnień ochrony pracy, lecz również brak naprawdę fachowej kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ze strony aparatu kontrolnego, tj. państwowej inspekcji pracy. Taką kontrolę może zapewnić jedynie techniczna inspekcja pracy oparta na zasadzie działalności branżowej.

Prócz państwowej inspekcji pracy kontrolę nad warunkami ochrony pracy w zakładach pracy sprawuje społeczna inspekcja pracy, działająca jako organ związko-

wy na podstawie ustawy o społecznej inspekcji pracy z 1950 r. Aczkolwiek działalność społecznych inspektorów pracy ożywiła się w ostatnich dwóch latach, to jednak trzeba stwierdzić, że wyniki pracy tego olbrzymiego, bo liczącego 180 000 ludzi, aparatu są nieproporcjonalne do stojących przed nimi zadań. Główna przyczyna tkwi w braku odpowiednich uprawnień dla SIP i należyćie wyszkolonych kadr. Jedną z przyczyn tego stanu jest niedostateczne przygotowanie kadr społecznej inspekcji pracy do wykonywania zleconych im zadań w zakresie ochrony pracy. Obserwuje się — mimo obustronnych wysiłków — brak należytego powiązania działalności państwowej i społecznej inspekcji pracy, co oczywiście nie sprzyja realizacji zadań, jakie stoją przed państwowym i związkowym aparatem kontrolnym, wpływając jednocześnie na osłabienie aktywności organów związkowych. Społeczni inspektorzy pracy częstokroć zdani byli na własne siły będąc pozbawieni zwłaszcza praktycznej pomocy i wskazówek potrzebnych do wykonywania nałożonych nań obowiązków. W praktyce taki stan rzeczy prowadził do zaniku działalności słabszych społecznych inspektorów pracy, co oczywiście ujemnie odbijało się na stanie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy.

Należy również zwrócić uwagę, że zależność państwowego i związkowego aparatu kontrolnego w zakresie BHP od dwóch różnych ośrodków dyspozycyjnych — Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oraz Centralnej Rady Związków Zawodowych nie mogła wpływać dodatnio na sytuację w tej dziedzinie. Przy dotychczasowym systemie organizacyjnym nie była osiągalna należyta koordynacja działalności inspekcji pracy jako całości, a społeczna inspekcja pracy — będąca nowym jakościowo typem inspekcji pracy sprawowanej przez samych pracujących — nie oparta dość mocno o techniczne kadry inspekcji, nie posiadała pełnej możliwości skutecznego działania.

Dlatego też w celu stworzenia rzeczywiście fachowego i wnikliwego nadzoru w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy oraz w celu uaktywnienia aparatu społecznej inspekcji pracy i uczynienia jej pełnowartościowym elementem całego systemu kontroli nad warunkami pracy — stało się obecnie konieczne przekazanie państwowej inspekcji pracy związkom zawodowym i przekształcenie terenowej inspekcji pracy w techniczną inspekcję pracy.

Obecna reorganizacja inspekcji pracy jest dalszym krokiem naprzód w sprawie coraz lepszego zapewnienia bezpiecznych i nieszkodliwych warunków pracy załogom robotniczym. Stworzenie jednolitego aparatu kontrolnego w zakresie BHP, opartego na zasadzie branżowej, przybliżenie aparatu inspekcji pracy do produkcji, oddanie spraw BHP pod bezpośrednią i niepodzielną kontrolę klasy robotniczej za pośrednictwem powszechnej zawodowej organizacji w każdej gałęzi gospodarki narodowej — wszystko to da niewątpliwie pożądane wyniki.

Należy podkreślić, że związki zawodowe, przejmując działalność państwa w zakresie ochrony pracy, zostają obarczone nieporównanie większą, niż dotąd, odpowiedzialnością za sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Są odpowiedzialne w szczególności za celowe i terminowe wykorzystanie funduszy na poprawę warunków BHP, za ścisłe przestrzeganie ustawodawstwa pracy przez zakłady pracy — zarówno przez organy administra-

cji jak i przez załogi — za stałe polepszanie i rozbudowę urządzeń, podnoszących techniczne bezpieczeństwo pracy i udoskonalających higienę pracy, za właściwe zaopatrzenie zakładów pracy, jak również wykorzystanie sprzętu ochrony osobistej oraz odzieży ochronnej. Są odpowiedzialne również za należytą pracę i lepsze niż dotychczas wyniki służby zdrowia w walce z chorobami zawodowymi oraz polepszenie warunków higieniczno-sanitarnych w produkcji. Odpowiadają w końcu za należyty poziom wyszkolenia i instruktarzu w zakresie BHP wśród załóg, a zwłaszcza wśród personelu inżynieryjno-technicznego.

Jak ma być zorganizowany aparat ochrony pracy w związkach zawodowych?

W zorganizowaniu nowego aparatu inspekcji opieramy się na długoletnich doświadczeniach radzieckich związków zawodowych oraz na wnikliwej i wszechstronnej analizie naszych potrzeb.

Według projektu na szczelbu Centralnej Rady Związków Zawodowych powołuje się Główny Inspektorat Ochrony Pracy, do którego zadań należy w szczególności:

Sprawowanie nadzoru nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy i przepisów ochrony pracy na terenie całego kraju, inicjatywa oraz opracowywanie projektów, dotyczących ustawodawstwa ochrony pracy,

— kontrola i koordynacja działalności branżowych związków zawodowych w zakresie ochrony pracy,

— współdziałanie w zakresie ochrony pracy z instytucjami naukowymi itp.

Główny Inspektorat Ochrony Pracy ma posiadać aparat zorganizowany w siedmiu sekcjach. Przy Głównym Inspektoracie Ochrony Pracy będzie działać jako organ doradczy — Rada Naukowa, której skład ustali Prezydium CRZZ.

W każdym zarządzie głównym związku zawodowego powołany zostanie inspektorat ochrony pracy, którego zadaniem będzie w szczególności:

— sprawowanie nadzoru i kontroli nad stanem BHP oraz nad przestrzeganiem przepisów ochrony pracy na terenie działalności związku zawodowego.

— kierowanie działalnością technicznych inspektorów pracy oraz okazywanie fachowej pomocy instancjom związkowym w dziedzinie ochrony pracy,

— udzielanie wszechstronnej pomocy społecznej inspekcji pracy,

— współpraca z resortami w zakresie:

— opracowywania i wydawania branżowych przepisów BHP,

— planowania inwestycji w dziedzinie ochrony pracy,

— ustalenia wzorów odzieży specjalnej i sprzętu ochrony osobistej, urządzeń sanitarnych itp.,

— opracowywania metod walki z wypadkowością i ze szkodliwościami produkcyjnymi oraz chorobami zawodowymi itd.

Inspektoraty ochrony pracy przy zarządach głównych związków zawodowych dla realizacji powierzonych sobie zadań posiadają obsadę w granicach od dwóch osób (w Zarządzie Głównym Zw. Zaw. Prac. Państw. i Społ.) do dziesięciu osób (w Zarządach Głównych Górników, Metalowców) oraz sieć technicznych inspektorów pracy powołanych przez prezydium zarządów głównych i zatwierdzonych przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

Technicznym inspektorem pracy może być pracownik, który posiada kwalifikacje inżyniera lub technika od-

powiedniej specjalności i złożył egzamin z wynikiem pozytywnym przed komisją kwalifikacyjną powołaną przez CRZZ. Za zgodą Sekretariatu CRZZ technicznym inspektorem pracy może być wyjątkowo pracownik nie posiadający kwalifikacji inżyniera lub technika, który jednak posiada niezbędne przygotowanie fachowe i złożył egzamin przed komisją kwalifikacyjną.

Siedzibą technicznego inspektora pracy z reguły będzie zarząd okręgowy związku zawodowego danej branży. Przy rozmieszczaniu technicznych inspektorów pracy w terenie decydującym czynnikiem jest rozmieszczenie i koncentracja zakładów pracy danej branży.

W zależności od stanu zatrudnienia w danej branży oraz stopnia zagrożenia wypadkowego wraz z zachorowalnością zawodową, jak również zależnie od lokalizacji zakładów pracy na jednego technicznego inspektora pracy przypada od 8100 zatrudnionych w energetyce do 37 000 zatrudnionych w zakładach pracy, objętych działalnością Zw. Zaw. Prac. Państwowych i Społecznych.

W każdej wojewódzkiej radzie związków zawodowych powołany zostanie starszy inspektor ochrony pracy, do którego zadań należeć będzie przede wszystkim kontrola wykonania na powierzonym terenie uchwał i instrukcji instancji związkowych, dotyczących ochrony pracy oraz kontrola i koordynacja działalności technicznych inspektorów pracy w zasięgu danej WRZZ, jak również organizowanie szkolenia społecznych inspektorów pracy.

Techniczni inspektorzy pracy zostali wyposażeni w bardzo szerokie uprawnienia. Mają oni prawo wizytowania zakładów pracy o każdej porze, wszechstronnej kontroli całego procesu produkcyjnego i wszelkich urządzeń, wstrzymania pracy w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, wydawania zarządzeń zmierzających do poprawy stanu BHP oraz prawo bezpośredniego karania w drodze wymierzania grzywny za zaniedbanie w zakresie BHP i niewykonywanie nakazów inspekcji pracy.

Należy podkreślić, iż techniczni inspektorzy pracy nie będą zajmowali się zagadnieniami prawnej ochrony pracy. Jest to ważnym momentem w nowej organizacji inspekcji pracy. Należy bowiem sobie uprzytomnić, że państwowa inspekcja pracy musiała poświęcać na załatwianie rozmaitych spraw z zakresu ustawodawstwa pracy mniej więcej 50% swego czasu pracy. Jasne jest, że fakt ten bardzo ujemnie wpływał na operatywność inspektorów pracy, których głównym zadaniem powinno być wizytowanie zakładów pracy. Odjęcie tych spraw technicznej inspekcji pracy jest okolicznością nader szczególnie ważną, która pozwoli na ześrodkowanie całej uwagi na zagadnieniach techniki BHP.

Spory ze stosunku pracy rozstrzygają obecnie komisje

rozjemcze. Zresztą nie należy zapominać, że pilnowanie przestrzegania wszelkiego rodzaju przepisów prawa pracy powinno być codziennym obowiązkiem wszystkich ogniw związkowych od szczebla najwyższego do rad zakładowych włącznie.

Nowe zadania, jakie przejęcie państwowej inspekcji pracy stawia przed związkami zawodowymi, wysoka odpowiedzialność ciążyąca na aparacie technicznej inspekcji pracy — powinny zmobilizować instancje związkowe do aktywnego udziału w pracach na odcinku ochrony pracy. Instancje związkowe — zwłaszcza w początkowym okresie — powinny systematycznie i wnikliwie, analizować i oceniać działalność technicznej i społecznej inspekcji pracy, nieść pomoc i usuwać trudności, jakie niewątpliwie tu i ówdzie powstaną.

Techniczna inspekcja pracy, zorganizowana na nowych zasadach musi działać sprawnie. Podwaliną sprawnej i skutecznej działalności technicznych inspektorów pracy jest najściślejsza ich współpraca z aparatem społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy oraz z zakładowymi komisjami ochrony pracy.

Techniczna inspekcja pracy powinna w swej działalności oprzeć się na wielkiej armii społecznych inspektorów pracy. Nie należy bowiem zapominać, że od właściwej postawy, od aktywności społecznych inspektorów pracy zależą w olbrzymiej mierze praktyczne wyniki w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy. Społeczny inspektor pracy będący stale w zakładzie pracy ma wielkie możliwości wpływania na polepszenie warunków pracy, czuwania nad przestrzeganiem przez kierownictwo i załogę przepisów ochrony pracy, kontrolowania realizacji zarządzeń technicznego inspektora pracy. Jednym zatem z podstawowych zadań technicznej inspekcji pracy i instancji związkowych powinno być uaktywnienie społecznych inspektorów pracy, tak, aby stali się oni rzeczywiście kluczowym czynnikiem w podnoszeniu poziomu warunków BHP w produkcji.

Jednym z zadań instancji związkowych powinno być otoczenie aparatu technicznej inspekcji pracy wnikliwą opieką polityczną i organizacyjną, dbanie o jego autorytet oraz czuwanie nad stałym wzrostem kwalifikacji technicznych inspektorów pracy.

Obecna reorganizacja inspekcji pracy jest dalszym poważnym posunięciem w kierunku poprawy warunków pracy klasy robotniczej. Braków i zaniedbań na odcinku ochrony pracy jest jeszcze niemało. Robotnicy w fabrykach czynią wszystko, by wykonać plany gospodarcze. Starając się stale o ulepszenie metod pracy, podnoszenie swej wydajności i mają prawo oczekiwać od nas, aby uczyniono wszystko dla stworzenia w produkcji warunków bezpiecznych i nieszkodliwych.



Konferencje partyjno-ekonomiczne to sprawa również związków zawodowych

OBNIŻYC koszty własne. Wygospodarować w okresie lat 1954—1955 — 20 miliardów złotych. Stworzyć tym podstawę do dalszej, wydatnej poprawy warunków bytowych ludzi pracy — oto pilne i aktualne zadanie. Postawił je z mocą II Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej; sprawę walki o obniżkę kosztów własnych jako główne zadanie dla milionów związkowców wysunął III Kongres Związków Zawodowych.

Różne są metody walki o obniżenie kosztów własnych, różne drogi prowadzą do wykrycia nie wykorzystanych rezerw, do ukrocenia marnotrawstwa i niegospodarności; decydującym jednak czynnikiem jest stopień zainteresowania, z jakim załogi pracownicze zajmują się tą sprawą, z jaką energią dokładają starań, aby wykonać to ważne zadanie. Chcąc więc uzyskać wydatne rezultaty w dziedzinie obniżki kosztów własnych, będącej w gospodarce socjalistycznej zasadniczym źródłem wzrostu zasobów finansowych państwa — trzeba o wadze tego problemu uświadomić ludzi pracy, wykazać im, że od nich zależy osiągnięcie planowanego wzrostu dochodu narodowego, a więc możliwość dokonania dalszych obniżek cen i podwyższenia zarobków poszczególnych grup pracowniczych.

Sprawa podnoszenia stopy życiowej jest stale aktualna, stale też toczyć się musi walka o obniżenie kosztów własnych. Do walki tej trzeba mobilizować pracowników zatrudnionych w rozlicznych zakładach różnych branż wytwórczych, trzeba wzbudzić w nich głębokie zainteresowanie tymi problemami, wytwarzać atmosferę szlachetnej rywalizacji o osiągnięcie coraz lepszych wyników. Partia wskazała na jedną z wypróbowanych dróg prowadzących do zaktywizowania załóg, zalecając przeprowadzenie w bieżącym roku konferencji partyjno-ekonomicznych we wszystkich zakładach przemysłowych. Główny ich cel — to zmobilizowanie załóg do walki o obniżkę kosztów własnych.

Konferencje partyjno-ekonomiczne odbywały się już w dziesiątkach zakładów różnych gałęzi naszej gospodarki. W dziesiątkach innych czynione są intensywne do nich przygotowania. Od momentu odbycia pierwszych kilkudziesięciu konferencji partyjno-ekonomicznych minęło nieco czasu. Można więc już na podstawie dotychczasowych rezultatów częściowo podsumować uzyskane osiągnięcia i sprecyzować pewne wnioski, dotyczące zadań ogniw związkowych w tych konferencjach.

Niemale są osiągnięcia wielu załóg

Jak pokrótce ocenić można wyniki dotychczasowych konferencji partyjno-ekonomicznych? Przede wszystkim stwierdzić trzeba, że w wielu zakładach stały się one poważnym czynnikiem wzmocnienia aktywności załóg, pobudzenia ich do jeszcze bardziej żywego żądania się wieloma problemami produkcji, a zwłaszcza zagadnieniem kosztów własnych. Dało to w efekcie niejednokrotnie wydatną poprawę wskaźników ekonomicznych, przyczyni-

niło się do polepszenia sytuacji w dziedzinie realizacji planów produkcyjnych. Sama konferencja stanowi w zasadzie pewne podsumowanie osiągnięć uzyskanych w toku przygotowań prowadzonych przez wiele tygodni. Stąd też okres przygotowawczy do konferencji partyjno-ekonomicznej jest czynnikiem decydującym, podobnie jak decydujący jest okres, który następuje po konferencji. To wszystko bowiem, co załogi wyrażają w podejmowanych na konferencjach partyjno-ekonomicznych uchwałach, ma znaleźć praktyczny wyraz w ich codziennej jeszcze lepszej pracy, w przyzwyczajeniu załóg do prowadzenia systematycznej, stałej walki o jak najekonomiczniejszą realizację planowych zadań. Chodzi przecież o to, aby było wprowadzone w życie wszystko, co zostało postanowione i zaplanowane.

• Zanim przejdziemy do omówienia sprawy przeprowadzania kampanii wokół konferencji partyjno-ekonomicznych i udziału w tych pracach aktywu związkowego — przytoczymy kilka interesujących danych. Wskazują one, jak wiele uzyskać można przez właściwie pojętą pracę przygotowawczą do konferencji, unaoczniając, że konferencje partyjno-ekonomiczne zapoczątkowują w niejednym zakładzie przełom w dziedzinie walki o sprawne wykonanie planu produkcyjnego we wszystkich wskaźnikach.

Tak było np. w Zakładzie „A” ZPB im. Stalina w Łodzi. W toku przygotowań do konferencji partyjno-ekonomicznej załoga żywiej zajęła się sprawą kosztów własnych. W rezultacie pierwsze półrocze zamknęto cyfrą 1047 tysięcy złotych oszczędności, podczas gdy w tym samym okresie ubiegłego roku zakład wygospodarował zaledwie 60 tysięcy złotych. Robotnicy zachęcani do przejawiania inicjatywy i uświadomieni należycie o ważności ich osobistego wkładu w walkę o obniżenie kosztów produkcji wykrywali liczne, nie wykorzystane dotąd rezerwy. Dzięki temu np. w przedzalni nastąpiła poważna poprawa jakości produkcji. Podobnie i w tkalni. Jeżeli do tego dodać, że załoga złożyła w okresie przygotowań do konferencji 750 wniosków racjonalizatorskich, które przynieść mogą w II półroczu br. 1 896 480 zł oszczędności — to, trzeba powiedzieć, że łączne osiągnięcia załogi są poważne.

Podobne efekty osiągnięto w innym zakładzie tejże branży przemysłowej w ZPB im. Kunickiego. Komisja wnioskowa w tym zakładzie ma do rozpatrzenia 700 zgłoszeń usprawnień i racjonalizacji pracy. Niektóre z nich zostały już zastosowane, przyczyniając się wydatnie do polepszenia jakości. Np. w oddziale wykończalni przez zastosowanie rozszerzaczy na suszarkach ramowych — zlikwidowano przecinanie tkanin. W wyniku wzmoczonej aktywności załoga wykończalni tego zakładu zrealizowała z powodzeniem plan nakreślony na lipiec i w dalszym ciągu pracuje rytmicznie, likwidując godziny nadliczbowe.

Na Opolszczyźnie w przejawianiu aktywności w okresie przygotowań do konferencji partyjno-ekonomicznych

wysunęła się na czoło załoga największej na tym terenie budowl 6-latki — „Azotów”. Realizacja zgłoszonych wniosków usprawnień w samym tylko 1955 r. może dać 25 179 tysięcy złotych oszczędności. Znacznie wzrosła również liczba wniosków racjonalizatorskich w innych opolskich zakładach. Np. w Zakładach Przemysłu Bawełnianego w Prudniku zgłoszono 780 projektów racjonalizatorskich, tj. trzykrotnie więcej niż w ciągu ostatnich trzech lat.

Niemalymi osiągnięciami poszczycić się również może załoga Zakładów Chemicznych w Oświęcimiu, gdzie w jednym tylko miesiącu przygotowań do konferencji zmniejszono koszty produkcji o 900 tysięcy złotych. Na konferencji sprecyzowano konkretnie dalsze zadania na tym polu, co ma dać obniżkę kosztów o 3 miliony 407 tysięcy złotych. Możliwości obniżenia kosztów ujawniły również konferencje w Tomaszowskich Zakładach Włókien Sztucznych, w Zakładach Azotowych w Tarnowie, w Zakładach im. Stalina w Poznaniu, w Hucie im. Marclego Nowotki w Ostrowcu i w dziesiątkach innych zakładów.

Aktywność pracowników pobudzona została nie tylko w dziedzinie racjonalizatorstwa, ale i w wielu innych dziedzinach. Zapal aktywistów partyjnych i związkowych udzielał się pozostałym pracownikom, którzy włączali się do współzawodnictwa, zobowiązywali się podnieść wydajność pracy i stosować przodujące metody pracy. Uwidaczniała się w tym gospodarska troska ludzi pracy, którzy coraz bardziej czują się odpowiedzialni za swój zakład. Ten umacniający się gospodarski stosunek załóg do swego zakładu i jego zadań podkreślił towarzyszył Wiktor Kłosiewicz w swym referacie na II Plenum CRZZ, stwierdzając, że szczerą, głęboką troską o dobro własnego zakładu pracy i o jak najlepsze wyniki produkcyjne nacechowane były liczne wystąpienia robotników partyjnych i bezpartyjnych, aktywistów związkowych, zasłużonych przodowników pracy na odbywających się w tym okresie zakładowych konferencjach partyjno-ekonomicznych.

Szeroko wykorzystać tę gospodarską troskę, pobudzić aktywność załóg i ich twórczą inicjatywę — oto najważniejsze zadanie.

Udział związków zawodowych w konferencjach

Konferencje partyjno-ekonomiczne — to wielka masowa praca z załogą. A wszędzie, gdzie dokonuje się taka praca, tam związki zawodowe powinny występować aktywnie.

Zastanówmy się więc obecnie, jak przedstawia się dotychczasowy udział związków zawodowych w konferencjach, w jakim stopniu na tym odcinku związki realizują politykę partii.

Konferencje partyjno-ekonomiczne są ważną mobilizacją mas pracujących do walki o obniżkę kosztów własnych. Organizacje partyjne inicjują prace przygotowawcze i pod ich kierunkiem przeprowadzane są konferencje. Czy oznacza to, że całość pracy mobilizacyjnej spoczywa wyłącznie na organizacji partyjnej? Naturalnie, że nie. Zgodnie z podstawowymi założeniami pracy partyjnej, w toku przygotowań do konferencji mają być w pełni uruchomione wszystkie transmisje działające w zakładzie, a więc przede wszystkim ogniwa związkowe, ZMP i kola NOT. Zadaniem konferencji jest opracowanie dla każdego zakładu, dla każdego wydziału w tym

zakładzie, dla każdego stanowiska roboczego — konkretnego programu walki o obniżkę kosztów własnych produkcji. Czyż może się więc obyć ta trudna praca bez udziału aktywu społecznego organizacji masowych, bez udziału całej załogi, jeżeli chcemy, by konferencje dotarły do każdego stanowiska roboczego, do wszystkich inżynierów, techników, majstrów, przodowników pracy i czołowych nowatorów — wszystkich tych, którzy służyć mogą sprawie walki o plan swym zapalem, wiedzą i doświadczeniem.

Nie wystarczy sama obecność przedstawiciela rady zakładowej w komisji głównej — powoływanej dla bezpośredniego przygotowania konferencji, czy praca pojedynczych aktywistów związkowych w komisjach wydziałowych lub problemowych, powoływanych do opracowywania rozwiązań takich zagadnień, jak np. pogłębienie planowania wewnątrzzakładowego, właściwe wykorzystanie surowca i odpadów albo usprawnienie organizacji pracy. Konferencja i związane z nią prace stanowić winny przedmiot zainteresowania każdego aktywisty w zakładzie.

Przykładem służyć mogą niektóre zakłady przemysłu chemicznego. W zakładach tych cały aktyw związkowy brał czynny udział w przygotowaniach do konferencji. Aktywiści związkowi zaznajamiali załogę na zebraniach oddziałowych z celami konferencji. Pracę tę podejmowali następnie w grupach mężowie zaufania, pobudzając wielu pracowników do udziału we współzawodnictwie i stosowaniu nowych metod pracy.

Dobre wyniki uzyskano tam, gdzie organizacje partyjne przygotowujące konferencje połączyły te przygotowania z prowadzoną przez związki zawodowe w tymże okresie akcją zawierania zakładowych umów zbiorowych. Aktywiści związkowi wnieśli również w niejednym zakładzie duży wkład pracy w przeprowadzenie agitacji, a zwłaszcza w redagowaniu gazetek ściennych, „błyskawic”, w układaniu haseł i w agitacji poprzez zakładowe radiowęzły.

Ale było również i inaczej. Były wypadki niezrozumienia roli organizacji związkowej w przygotowaniu konferencji. Niektórzy nasi aktywiści postępowali tak, jak gdyby uważali, że za konferencję odpowiada wyłącznie organizacja partyjna — niechże więc ona sama się tym kłopotuje.

W szeregu zakładów pracy rady zakładowe i oddziały nie zaniedbały przeprowadzenia analizy odbytych uprzednio narad wytwórczych.

Od takiego stanowiska różni się praktyka stosowana w niektórych opolskich zakładach przemysłowych, gdzie aktyw związkowy brał żywy udział w przeprowadzaniu konferencji, a nadto dzielił się swymi doświadczeniami z innymi załogami. Na konferencje zaproszono bowiem obok działaczy partyjnych także aktywistów związkowych z pokrewnych zakładów pracy. Mogli więc oni wymienić swe spostrzeżenia, a dobre doświadczenia zastosować u siebie.

Z powyższych rozważań wynikają odpowiednie wnioski dla organizacji związkowych w tych zakładach, w których konferencje są dopiero w przygotowaniu.

O tym, że niektóre zakładowe organizacje związkowe nie zdają sobie w pełni sprawy ze swej roli i konieczności włączenia się w akcję przeprowadzania konferencji partyjno-ekonomicznych, świadczy wymownie treść numerów wielu gazet zakładowych.

Gazety zakładowe na ogół doceniły ważność konferencji partyjno-ekonomicznych, poświęcając pracom przygo-

towawczym i samym konferencjom wiele miejsca. Ale niestety, w większości artykułów nie ma mowy o udziale aktywu związkowego, jak gdyby konferencje przeprowadzane były bez jakiegokolwiek udziału organizacji związkowych.

Przeglądaliśmy m. in. gazetę zakładową Huty im. M. Nowotki „Walczymy o stal“. W licznych informacjach o odbywających się przygotowaniach nie wspomniano ani razu o poczynaniach aktywu związkowego. W sprawozdaniu z konferencji (Nr 24 „Walczymy o stal“) podano tylko ogólnikowo, że w dyskusji uczestniczyli aktywiści związkowi. Załoga nie dowiedziała się jednak ze swej gazety, o czym mówili jej przedstawiciele i jakie formułowali wnioski. Podobnie można wymienić szereg innych gazet zakładowych.

Bardzo poważnym niedostatkiem było zaniedbanie włączenia środków propagandy do akcji przygotowawczej przed konferencjami partyjno-ekonomicznymi, a zwłaszcza brak skierowania propagandy i agitacji na zagadnienia obniżki kosztów i poprawy jakości produkcji.

W pełni zająć się realizacją uchwał konferencji

W uchwale podjętej na konferencji partyjno-ekonomicznej w Białostockich Zakładach Przemysłu Wełnianego im. Sierżana stwierdzono m. in., że uchwała jest programem działania naszych organizacji partyjnych, organizacji związkowych, dyrekcji, kierownictw gospodarczych zakładów i wszystkich załóg — programem, którego realizacja zapewni naszym zakładom przedterminowe wykonanie planów produkcyjnych i uzyskanie znacznej obniżki kosztów własnych.

Otóż to właśnie stwierdzenie jest bardzo istotne dla wszystkich zakładowych organizacji związkowych. Uchwały konferencji partyjno-ekonomicznych powinny być przez ogniwa związkowe włączone do programu ich pracy na równi z troską o realizację zakładowych umów zbiorowych i w ramach zobowiązań.

Jest to zadanie tym pilniejsze, ponieważ z terenu nadchodzą niepokojące sygnały, wskazujące, że wiele organizacji związkowych nie interesuje się tym, w jakim stopniu załogi wykonują uchwały konferencji.

Przykładów jest aż nadto. Weźmy choćby sytuację w Głuszyckich Zakładach Przemysłu Bawełnianego. Przygotowania do konferencji spowodowały znaczne ożywienie wśród załogi, ożywienie dające konkretne rezultaty w walce o plan. Ale po konferencji zapanowała cisza. Tylko niektóre grupy związkowe zostały zaznajomione z uchwałami konferencji i to w sposób nie najbardziej konkretny. Przez z górą miesiąc nie ukazała się ani jedna „błyskawica“, z której można by się dowiedzieć, jak załoga realizuje wskazania konferencji. Nie zajęły się także zanalizowaniem sytuacji ani rada zakładowa, ani komisja główna, ani też komisje oddziałowe. Wiele wniosków racjonalizatorskich oczekuje na załatwienie.

Ten brak konsekwencji, brak troski o zrealizowanie wniosków z konferencji partyjno-ekonomicznych cechuje wiele innych organizacji związkowych. Uważają one, że wraz z zakończeniem konferencji — zakończyła się cała praca. Taki objaw daje się zauważyć m. in. w WSK Mielec. W czasie przygotowań do konferencji partyjno-ekonomicznej robotnicy zgłosili setki wniosków racjonalizatorskich, zmierzających do obniżenia kosztów własnych. Wniosków tych nie rozpatrzono, a już kierownictwo za-

kładu projektuje zorganizowanie „miesiąca wynalazczości pracowniczej“, mającego znowu na celu zebranie dalszych wniosków racjonalizatorskich. Nie przeciwstawia się temu rada zakładowa, jak gdyby uważała, że wnioski racjonalizatorskie składane w okresie konferencji partyjno-ekonomicznej należą do innych kategorii, a więc mogą leżeć nie rozpatrzone.

W Zakładach Wytwórczych Sprzętu Instalacyjnego A-4 w Bydgoszczy na konferencji partyjno-ekonomicznej podjęto uchwałę konkretnie precyzującą zadania dla organizacji partyjnej i związkowej na najbliższy okres. Tygodnie jednak mijają, a nic nie zmieniło się w zakładzie. Uchwała faktycznie pozostaje więc na papierze i nikt nie myśli o ustaleniu konkretnego planu działania. Na papierze pozostaje także uchwała konferencji w Nadodrzańskich Zakładach Przemysłu Lniarskiego, gdyż oprócz komisji głównej — pozostałe ogniwa nie wykazują zainteresowania sprawą realizacji uchwały. Zresztą załoga nie miała nawet możliwości zaznajomienia się z wnioskami konferencji, gdyż na ogólną liczbę 72 grup związkowych nie przeprowadzono zebrań pokonferencyjnych w 52 grupach.

Inaczej jest natomiast w Zakładach Wytwórczych Przyrządów Pomiarowych im. Janka Krasickiego. Komisja główna oraz komisje wydzielone po chwilowym zastoju podjęły systematyczną kontrolę wykonania uchwał konferencji. W wyniku tego rozwija się współzawodnictwo i zastosowywane są w praktyce wnioski racjonalizatorskie. Zwiększyła się dzięki temu rytmiczność wykonania planu. Gdy dawniej liczba godzin nadliczbowych sięgała 10 000, to w sierpniu było ich już tylko 2 000. Usprawniono również operatywne planowanie wewnątrzzakładowe, aienne plany w wydziale montażowym i mechanicznym doprowadzono już do stanowisk roboczych.

Wynika z tego jasno, że konieczne jest stałe zainteresowanie aktywu związkowego realizacją uchwał konferencji partyjno-ekonomicznych, na równi z realizacją umów zakładowych i zobowiązań we współzawodnictwie, gdyż decyduje to o sprawnym wykonaniu założeń planu i o obniżce kosztów własnych. Jest to jeden front walki a na tym froncie organizacja związkowa ma do spełnienia ważną rolę określoną lenińskim sformułowaniem „szkoły rządzenia, szkoły gospodarowania, szkoły komunizmu“.

Ważne jest również, aby rady zakładowe widziały ścisłą łączność, jaka istnieje między walką o obniżkę kosztów a polepszeniem warunków bytu mas pracujących, i potrafiły zrozumienie tej łączności wpoić załogom.



Nie wiele już tygodni dzieli nas od zakończenia roku. Zadecdują one o sukcesie w postaci wykonania i przekroczenia planów, o ile każdy dzień zostanie w pełni wykorzystany dla wzmocnienia aktywności produkcyjnej załóg, o ile jednocześnie organizacje związkowe i kierownictwo zakładów dokonają zasadniczego kroku naprzód w dziedzinie wykorzystania owoców inicjatywy mas m. in. bardzo poważnie przyspieszając realizację postanowień konferencji partyjno-ekonomicznych.

Cel jest jeden: obniżyć koszty własne, wygospodarować sumę 20 miliardów złotych, stworzyć mocną podstawę dalszej poprawy bytu ludzi pracy i dalszego rozwoju gospodarczego kraju.

Troska o człowieka — warunek łączności rady zakładowej z załogą

ZAINTERESOWANIEM przeczytaliśmy w sierpniowym numerze „Przeglądu Związkowego” artykuł przewodniczącego rady zakładowej PZPL w Żyrardowie — tow. Lefelta. Niektóre doświadczenia rady żyrardowskiej wzięliśmy pod uwagę w pracy związkowej w naszym zakładzie. Niektóre tylko — bo pracujemy w odmiennych warunkach, a wydaje się nam, że w znacznie trudniejszych, wobec czego musimy stosować inne metody pracy, aby pomyślnie wykonywać zadania związków zawodowych. Sprawą nam wielką radość, jeśli nasze doświadczenia przydadzą się innym radom zakładowym, znajdującym się w podobnych warunkach. Z wdzięcznością też przyjmujemy wskazówki, jakich nam udzielił przewodniczący rad, zabierający na łamach „Przeglądu Związkowego” głos w dalszej dyskusji nad polepszeniem pracy związkowej w zakładowych organizacjach.

Na wstępie chcielibyśmy powiedzieć kilka słów o specyficznych warunkach, w jakich pracujemy. Nasz zakład, tj. Zjednoczenie Instalacji Sanitarnych Nr 3 w Warszawie, przeprowadza instalacje centralnego ogrzewania, wodno-kanalizacyjne, gazowe i inne na terenie całej Warszawy i w wielu miejscowościach województwa warszawskiego. Pracownicy naszego Zjednoczenia wykonują roboty na około 120 większych budowach w różnych, znacznie odległych od siebie i od siedziby rady punktach.

I

Przed dwoma laty niedobrze działo się w naszej organizacji związkowej. My obaj pracowaliśmy wtedy na budowie i wraz z innymi członkami związku odczuwaliśmy na własnej skórze, że ówczesna rada zakładowa nie spełniała nadziei, jakie w niej pokładaliśmy.

Nie wymagaliśmy od rady żadnych nadzwyczajnych rzeczy. Większość załogi zdawała sobie sprawę, że wszystkie siły trzeba wyłożyć, aby pomyślnie wykonać plan naszego wielkiego budownictwa. Że cały nasz naród jest na dorobku i nie wszystkie nasze potrzeby mogą być w pełni zaspokojone. Było to dla nas jasne. A wyrastające na ruinach Warszawy nowe bloki mieszkalne, przy których sami pracowaliśmy, utwierdzały naszą wiarę i przekonanie, że z każdym rokiem życie nasze będzie lepsze i radośniejsze.

Mieliśmy jednak żal i pretensję do rady zakładowej, że nie troszczy się o dziesiątki różnych naszych potrzeb, które przy dobrej woli i odrobinie staranności można było w myśl życzeń załogi załatwić. Nieraz chodziło o sprawy zdawałoby się drobne, ale dotkliwie odczuwane przez robotników. Czyż wielką np. trudnością było dla rady dopilnować, aby na budowach robotnicy mieli zapewnione odpowiednie pomieszczenia, gdzieby mogli przebrać się, umyć, zjeść śniadanie. A tego rodzaju błędów załoga miała znacznie więcej.

Nie chodziło robotnikom jedynie o sprawy bytowe. Ileż to trudności i przeszkód napotykało wiele brygad i poszczególnych robotników przy wykonywaniu zleconych robót. Brak materiału, nieterminowa jego dostawa, zła organizacja pracy, nieraz niedbalstwo kierownika powodowały przestoje, a to biło pracowników po kieszeni. Każdy z nas miał ponadto swoje osobiste kłopoty i zmartwienia, z którymi borykał się i nie znajdował pomocy lub choćby przyjaznej porady w swej organizacji związkowej.

Dlaczego tak się działo? Czy może nasze potrzeby nie obchodziły towarzyszy z rady zakładowej? Nie, to byłoby zbyt ciężkie i niesprawiedliwe oskarżenie. Bo jednak prezydium rady na ogół starało się załatwić sprawę, jeżeli ktoś z załogi zgłosił się do lokalu rady i albo zrobił awanturę wokół swej sprawy, albo miał cierpliwość i czas koło niej tak długo chodzić, aż została załatwiona.

Rzecz w tym, że nie każdy potrafił i miał ochotę awanturować się o swoje sprawy, a poza tym pracownikom z odległych budow nie łatwo było opuścić robotę i jechać do siedziby rady.

Towarzysze z rady zakładowej oderwali się od załogi. Wysiadując za biurkami w lokalu rady, szybko nabrali zwyczajów złych urzędników. Robotnicy stali się dla nich interesantami. Potrzeby, trudności, kłopoty załogi ugrzęzły na odległych budowach, a bliskimi dla rady stały się głównie sprawy dyrekcji, z którą rada sąsiadowała przez ścianę. Dobrze, że towarzysze z rady mieli łatwy kontakt z dyrekcją, ale niestety nie wykorzystali oni tego do zacieśnienia współpracy między kierownictwem i robotnikami tak, aby potrzeby załogi i wymagania kierownictwa były na równi traktowane. Prezydium rady przekształciło się w jeszcze jedną komórkę administracji i nie mogło być inaczej, skoro nie znało ono potrzeb załogi i zerwało z nią łączność.

Nic więc dziwnego, że rada zakładowa nie cieszyła się popularnością załogi i nie potrafiła wyrobić sobie autorytetu. Jej wezwania do realizacji aktualnych zadań przyjmowała załoga chłodno, a do organizacji związkowej należało zaledwie 40% robotników.

II

Nowowyzbrana rada, w której skład weszliśmy, wzięła sobie do serca ostrą krytykę, z jaką załoga wystąpiła na zebraniu sprawozdawczo-wyborczym. Na nas — przewodniczącego i sekretarza rady — spadły największe obowiązki, ponieważ zwolniono nas od prac zawodowych i mogliśmy cały czas poświęcić organizacji związkowej.

Znając przykre doświadczenia poprzedniej rady, całą energię skierowaliśmy na jak najściślejsze powiązanie się z załogą, aby na wskroś i w każdej chwili znać jej

potrzeby, życzenia i wnioski. Nie tylko znać, ale także szybko je załatwiać. Byliśmy pewni, że w ten sposób będziemy nie tylko wypełniać jedno z podstawowych zadań związków zawodowych, ale także łatwiej nam wtedy będzie pobudzić pracowników do aktywnego udziału we wszystkich pracach, podejmowanych przez organizację związkową dla dobra załogi i naszego Państwa Ludowego.

Zaczęliśmy — jak zdaje się wszyscy początkujący radcy — od bieganiny tu i tam, sądząc, że swą osobistą energią i bytnością na budowach rozwiążemy całkowicie sprawę więzi z załogą. Bezsprzecznie pomogło nam to utrzymać łączność z niektórymi grupami robotników na poszczególnych budowach i na gorąco załatwić pomyślnie niejedną ich sprawę. Ale dwóch radców, żeby nawet dwoili się i troili, w żaden sposób nie zdoła utrzymać łączności z kilku dziesiątkami budów. Nie dawaliśmy jednak za wygraną. Chcąc zyskać więcej czasu, postanowiliśmy zlikwidować wszelkiego rodzaju prace, które drogą tradycji przejęliśmy od poprzedniej rady, a które naszym zdaniem powinna wykonywać administracja. A więc przestaliśmy zajmować się wszelkiego rodzaju zakupami, które wchodziły w zakres obowiązków oddziału zaopatrzenia. Pozbyliśmy się — niewiadomo skąd powstałego — obowiązku podpisywania różnych zaświadczeń, protokołów konieczności zakupu itp., co zajmowało nieraz całe godziny i było częścią formalnością, bo za miarodajne uznawano jedynie stwierdzenie administracji. Zyskaliśmy w ten sposób wiele cennych godzin, a — co najważniejsze — uniknęliśmy groźby utonięcia w papierkowej robocie. Jeżeli jednak chodzi o więź z załogą, sprawa nie posunęła się daleko naprzód. Pozwoliło nam to objechać jeszcze parę budów, co nie miało decydującego znaczenia.

III

Zrozumieliśmy, że we dwójkę nie dotrzemy do wszystkich robotników. W życiu załogi trzeba tkwić na codzień, a nie od święta. Tymczasem ze względu na wielką ilość budów nasz pobyt na każdej z nich był rzadki bądź trwał za krótko, aby zorientować się w sytuacji i rzetelnie ją zbadać.

Doświadczeni przewodniczący rad powiedzą na pewno w tym miejscu: „A gdzie aktyw społeczny? Zapomnieliście, towarzysze, o mężach zaufania, wszak oni stale przebywają wśród swych grup, na pewno pomogliby nam zespolić się z załogą.”

Nie zapomnieliśmy, towarzysze. Ale nie wiedzieliśmy, jak się do tej sprawy zabrać, i — przyznamy — nie bardzo wierzyliśmy w możliwość zaktywizowania mężów zaufania. Przede wszystkim nie orientowali się oni w zadaniach związku, a skłonić ich do kontaktowania się systematycznie z radą zakładową wydawało się nie do osiągnięcia. Podjęliśmy jednak ten trud, a upór i wytrwałość zrobiły swoje. Po ostatnich wyborach w grupach związkowych zorganizowaliśmy przeszkolenie mężów zaufania, zapewniając wszelkimi sposobami ich uczęszczanie na wykłady. Przeprowadzaliśmy z nimi rozmowy osobiste, na naszą prośbę kierownicy budów przypominali mężom zaufania w dniu szkolenia, że mają się udać na wykład. Wpływalismy na aktywniejszych członków poszczególnych grup i ci dopilnowywali swego męża zaufania, by w oznaczonym dniu pojechał na szkolenie. Różne były sposoby, a efekt był taki, że ołbrzymia większość mężów zaufania ukończyła kurs,

poznając zasadnicze zadania organizacji związkowej i dowiadując się, jak trzeba prowadzić pracę w grupie.

Znacznie trudniej przyszło nam doprowadzić do tego, aby mężowie zaufania orientowali się w bieżących potrzebach robotników i nie czekając na zebranie w radzie zakładowej, niezwłocznie zawiadamiali o tych potrzebach prezydium rady. I odwrotnie, aby znał oni zadania, jakie rada stawia w najbliższym okresie przed załogą, i aby potrafili zorganizować ich wykonanie w swych grupach związkowych. Jednym słowem chodziło nam o to, żeby rada wiedziała każdej chwili, czego od niej chce załoga, a robotnicy — czego od nich wymaga organizacja związkowa. Uważaliśmy, że jest to niezbędny warunek do nawiązania ścisłej łączności rady z załogą.

Osiągamy ten cel różnymi środkami. Plany naszych wyjazdów układamy w ten sposób, żeby z każdym mężem zaufania systematycznie widywać się w miejscu pracy jego grupy. W rozmowie z nim i z robotnikami dowiadujemy się o ich bólczkach i trudnościach, na miejscu interweniuje wraz z mężem zaufania u kierownika budowy bądź po powrocie do siedziby rady staramy się natychmiast załatwić słuszne sprawy w dyskrekcji. Jednocześnie wskazujemy grupie związkowej braki i niedociągnięcia w jej pracy zawodowej i związkowej. Do wyjątków możemy zaliczyć takie wypadki, żeby robotnicy, po załatwieniu przez nas zgłoszonych przez nich spraw, obojętnie przyjęli nasze uwagi dotyczące ich stosunku do związku i zadań przezeń stawianych. Niezaradnych lub opieszłych mężów zaufania uczymy w ten sposób samodzielności i nie urażając ich zawstydzamy, że niedostatecznie dbają o swych współtowarzyszy pracy. A co najważniejsze, robotnicy przekonują się, że rada może załatwić ich słuszne sprawy, i w razie ociągania się męża zaufania siłą opinii kolektywu po prostu zmuszają go do zajęcia się ich bólczkami i wnioskami.

Aby ułatwić mężom zaufania i całej załodze kontakt z radą zakładową bez odrywania się od roboty, wprowadziliśmy codzienne dyżury w radzie po godzinach pracy. Okazało się, że dyżury te pomagają nam utrzymać łączność z załogą. Większość mężów zaufania przychodzi do rady dwa, a czasem cztery razy w miesiącu, przedstawiając różne sprawy robotników. Przy tej okazji omawiamy z nimi nasze bieżące zadania, wskazujemy na braki w ich pracy. Dużo też przychodzi robotników, aby osobiście zgłosić swoje sprawy lub poradzić się w swoich kłopotach. Chcielibyśmy przy tym dodać, że zgłaszających się z drobniejszymi sprawami, które bez większego trudu można załatwić na miejscu u kierownika danej budowy, odsyłamy do mężów zaufania, ale potem sprawdzamy, czy sprawa rzeczywiście została załatwiona. Uwalniamy się w ten sposób od nawału drobnostek, które uniemożliwiłyby nam zajęcie się istotnymi, ważnymi sprawami, a jednocześnie budujemy autorytet mężów zaufania i przyzwyczajamy ich do załatwiania spraw bezpośrednio na budowie.

Jedną ze skutecznych form utrzymania łączności rady z załogą poprzez mężów zaufania są tak zwane rozszerzone zebrania plenarne, które mają raczej charakter narad aktywu. Uczestniczą w nich członkowie rady i mężowie zaufania. Na porządku dziennym tych zebrań stawiamy najbardziej istotne zagadnienia dotyczące całej załogi. O zebraniu i jego porządku dziennym zawiadamiamy także aktywniejszych członków związku. Osiąg-

gamy dzięki temu to, że robotnicy zgłaszają wtedy mężom zaufania swe potrzeby i wnioski w sprawach, które mają być omawiane, zobowiązując ich tym samym do przedstawienia tych spraw na zebraniu. Dlatego też mamy na ogół na zebraniach dobrą frekwencję i zazwyczaj zyskujemy wierne rozeznanie w potrzebach załogi, nie mówiąc już o cennych wnioskach, które pomagają nam ustalić słuszne środki rozwiązania omawianych problemów. Ponadto mężom zaufania łatwiej jest wtedy przekazać członkom swych grup postanowienia zebrani plenarnych, ponieważ bardzo często sami robotnicy dopytują się, w jaki sposób rozstrzygnięto interesujące ich sprawy.

Trudność sprawiało nam utrzymanie kontaktu z kilkusetosobowymi brygadami, które, wchodząc w skład jednej grupy związkowej, pracowały na kilku mniejszych oddalonych od siebie budowach. W takich wypadkach dowiadujemy się o tych potrzebach za pośrednictwem aktywniejszych, bardziej wyrobionych członków związku lub przez pracowników administracji, którzy z racji pełnionych przez siebie funkcji muszą stykać się z tymi brygadami (np. magazynierzy, majstrowie itp.).

Od dłuższego czasu stosujemy jeszcze jeden sposób zbliżenia się do załogi. Uzgodniliśmy z dyrekcją, że nowoprzyjęty pracownik nie zostanie wcześniej skierowany na budowę, zanim rada zakładowa nie przeprowadzi z nim rozmowy. O czym rozmawiamy? Otóż dowiadujemy się, gdzie pracownik poprzednio był zatrudniony, dlaczego przenosi się do naszego zakładu, czy ma jakieś kłopoty, w których mogłaby mu rada zakładowa pomóc. Jeżeli pracownik nie jest członkiem związku, zaznajamiamy go z podstawowymi zadaniami naszej organizacji związkowej. Jeżeli wyraża on chęć zapisania się do związku, kierujemy go do odpowiedniego męża zaufania. Jeżeli nie objawia pod tym względem wyraźnej chęci, powierzamy przy najbliższej sposobności mężowi zaufania, żeby zaopiekował się tym pracownikiem i wytrwale wyjaśniał mu rolę organizacji związkowych. Tak więc już przy pierwszym zetknięciu się z pracownikiem zakładu wiążemy go z naszą organizacją związkową. Podobnie postępujemy, gdy pracownik odchodzi z zakładu. Pytamy wtedy o powody jego zwolnienia się z pracy i w wielu wypadkach skłaniamy go do pozostania, usuwając przyczyny jego odejścia, którymi przeważnie są jakżeś krzywdy wyrządzone pracownikowi przez niektórych przedstawicieli personelu administracyjnego.

W naszej praktyce ukształtowały się więc, jak z tego widać, rozliczne sposoby utrzymania więzi z załogą, które umożliwiają nam dokładne rozeznanie potrzeb, życzeń, trudności i bolączek pracowników.

IV

Ale dokładne rozeznanie potrzeb załogi, to jedynie konieczny warunek utrzymania ścisłej więzi z załogą. Najbardziej istotne jest, co następuje w wyniku tego rozeznania, to znaczy, jak potrzeby i wnioski pracowników są załatwiane. Otóż kierujemy się w tym względzie kilkoma niewzruszonymi zasadami. Przede wszystkim staramy się słuszne sprawy załatwić możliwie najszybciej, zwykle podajemy przy tym przybliżony termin załatwienia i stajemy na głowie, żeby go dotrzymać. Jeżeli sprawa jest niesłuszna, nie bawimy się w „dobrych wujaszków”,

lecz otwarcie mówimy to zainteresowanemu i wyjaśniamy mu, dlaczego nie ma racji. W słusznej sprawie bijemy się do upadłego, wykorzystując wszelkie drogi i możliwości jej załatwienia.

Tak np. dowiedzieliśmy się, że robotnicy zatrudnieni przy budowie osiedla Mokotów nie mają odpowiedniego pomieszczenia na spożywanie posiłków i przebranie się do pracy. Natychmiast interweniowaliśmy w dyrekcji i w ciągu dwóch dni brygada otrzymała należycie urządzony lokal.

Radykalnie zmienił się stosunek montera instalacyjnego towarzysza Brogowicza do organizacji związkowej, gdy w ciężkiej sytuacji, w której znalazł się on z powodu choroby żony i trojga dzieci, rada zakładowa z inicjatywy męża zaufania postarała się dla niego o pomoc pieniężną z kasy zapomogowo-pożyczkowej. Dzisiaj towarzysz Brogowicz jest jednym z aktywniejszych członków związku.

Inżynier Skolimowski chętnie wykonuje zlecenia rady zakładowej, pomagając jej w organizowaniu współzawodnictwa. Czuje się bowiem zobowiązany wobec organizacji związkowej, która pomogła mu uzyskać mieszkanie z kwaterunkiem.

Brygada pracowników na budowie Grochów zrozumiała istotę walki organizacji związkowej o poprawę bytu załogi, gdy rada zakładowa spowodowała usprawnienie dostawy materiałów, co od razu znalazło swoje odbicie w wyższych zarobkach.

Spróbujcie, towarzysze, z innych rad zakładowych zastosować sprawdzone przez nas zasady, a przekonacie się, że szczere, ludzkie podejście do potrzeb ludzkich i dotrzymane przyrzeczenie ich załatwienia znakomicie umacnia autorytet rady, pogłębia zaufanie do organizacji związkowej i zjednuje pracowników do walki o realizację jej rozległych zadań.

W czasie dwuletniej działalności w radzie zakładowej przekonaliśmy się niezbicie, że wynikiem naszych starań o załatwienie potrzeb załogi jest ogromny wzrost zaufania robotników do organizacji związkowej. Świadczy o tym choćby fakt, że do związku należy obecnie 98% robotników. Ze zrozumieniem przyjmuje załoga zadania, które organizacja związkowa przed nimi stawia. Wyraża się to m. in. tym, że nasze plany produkcyjne zawsze przekraczamy, a we współzawodnictwie pracy bierze udział większość załogi, np. w trzecim kwartale br. na ogólną ilość 956 pracowników podjęło konkretne zobowiązania produkcyjne blisko 700 robotników na budowach.

*

Mimo poważnych osiągnięć w zacieśnianiu więzi z załogą nie wykorzystaliśmy jeszcze wszystkich możliwości. Opisane wyżej formy łączności rady z robotnikami nie rozwinęły się jeszcze w pełni, niektóre z nich są dopiero w załazku. Nie udało się nam dotychczas uaktywnić komisji, które działają od przypadku do przypadku lub nie przejawiają żadnej działalności. I w pracy niektórych mężów zaufania zdarzają się okresy pewnego rodzaju zastoju. Wierzymy jednak, że uporczywą, systematyczną pracą z ludźmi, przez ustawiczne wyjaśnianie i przekonywanie, przez serdeczne zainteresowanie się ich potrzebami więź rady zakładowej z załogą stale będzie się umacniała i zacieśniała.

Lenin o sojuszu klasy robotniczej z chłopstwem

Artykuł radzieckiego ekonomisty, który tu drukujemy w obszernych wyjątkach, ukazał się w miesięczniku WCPSPS „Sowietskije Profsojuzy”. Omówiona w nim leninowska nauka o sojuszu robotników z chłopami, stanowiącym podstawę dyktatury proletariatu, jest specjalnie ważna u nas w chwili obecnej. Aktyw związkowy znajdzie w tym artykule teoretyczne uzasadnienie polityki gospodarczej na wsi, co niewątpliwie będzie dużą pomocą w jego pracy codziennej.

GENIALNY założyciel Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego — W. Lenin jest twórcą nauki o sojuszu klasy robotniczej z chłopstwem. Lenin dowiódł naukowo, że w okresie imperializmu stworzone zostały niezbędne materialne przesłanki dla socjalizmu, że imperializm doprowadził wszystkie sprzeczności kapitalizmu do ostatecznych granic i dzięki temu postawił na porządku dnia zagadnienie rewolucji socjalistycznej, jako zadanie bezpośrednie i praktyczne. Jednakże — uczył Lenin — same przesłanki materialne nie wystarczają dla zwycięstwa rewolucji socjalistycznej. Zwycięstwo to uzależnione jest od istnienia również siły społecznej, która byłaby zdolna zgnieść opór reakcyjnej burżuazji i utorować drogę do działania prawa o koniecznej zgodności stosunków produkcyjnych z charakterem sił wytwórczych. Jedną z największych zasług Lenina jest to, że wskazał on na taką siłę w postaci sojuszu klasy robotniczej z chłopstwem.

I

Kierując się nauką Lenina, Partia Komunistyczna wykuła z tego sojuszu decydujący oręż, który zapewnił zwycięstwo Październikowej Rewolucji Socjalistycznej i budowę socjalizmu w Związku Radzieckim.

Partia Komunistyczna uważa za swoje najważniejsze zadanie stale utrzymywać niewzruszoną więź klasy robotniczej z chłopstwem kołchozowym. Więź ta stanowi gwarancję trwałości państwa socjalistycznego i główną siłę, prowadzącą społeczeństwo radzieckie do komunizmu. Dalszemu umacnianiu sojuszu mas pracujących miasta i wsi sprzyjać będzie pomyślna realizacja opracowanego przez Partię Komunistyczną i Rząd Radziecki programu, który nakreśla dalsze potężne podniesienie socjalistycznej gospodarki rolnej i przyspieszenie rozwoju przemysłów lekkiego i spożywczego.

Dyktatura proletariatu — wskazywał Lenin — jest szczególną formą klasowego sojuszu między proletariatem — awangardą mas pracujących — i nieproletariackimi ich warstwami. Podstawę dyktatury proletariatu — wskazywał Lenin — stanowi sojusz klasy robotniczej z chłopstwem pracującym, przy utrzymaniu kierowniczej roli klasy robotniczej.

Ustrój kapitalistyczny skazuje na nędzę i ciężkie udręki nie tylko robotników, ale i milionowe masy drobnej burżuazji, a szczególnie chłopstwa. W ten sposób kapitalizm stwarza podstawy dla zjednoczenia klasy robotniczej i chłopstwa w jednolitym sojuszu, który jest wyrazem wspólności dążeń i interesów obu klas. Chłopstwo pracujące nie jest w stanie wyzwolić się spod ucisku ka-

pitalistycznego i obszarniczego i otrzymać ziemię bez sojuszu z proletariatem przemysłowym, a ten z kolei nie jest zdolny wykonać swej światowej, historycznej misji wyzwolenia ludzkości od ucisku kapitału, nie jednocząc wokół siebie wszystkich wyzyskiwanych.

Lenin uczy, że dla zwycięstwa socjalizmu nieodzowny jest nie każdy sojusz proletariatu z chłopstwem, lecz tylko taki, który jest skierowany przeciw burżuazji i kapitalizmowi. Niezbędny jest sojusz, w którym rola kierownicza przypada klasie robotniczej, jako klasie jedynie konsekwentnie rewolucyjnej, która zdolna jest wyswobodzić masy pracujące od eksploatacji kapitalistycznej i przebudować społeczeństwo na zasadach komunizmu.

Leninizm uczy, że sojusz klasy robotniczej z chłopstwem nie może rozwijać się samorzutnie, lecz tylko pod kierownictwem Partii Komunistycznej w zawziętej walce z burżuazją, partiami burżuazji i drobnomieszczaństwa, z wszelakiego rodzaju oportunistami w szeregach partii marksistowskiej.

W wyniku prawidłowej leninowskiej polityki w stosunku do chłopstwa sojusz klasy robotniczej z pracującymi chłopami stał się tą wielką społeczną siłą, która pozwoliła Partii Komunistycznej na osiągnięcie jej historycznych zwycięstw.

II

Rozwijając ideę hegemonii proletariatu w rewolucji burżuazyjno-demokratycznej Lenin wskazał, że koniecznym warunkiem zwycięstwa tej rewolucji jest sojusz klasy robotniczej z całym chłopstwem przy utrzymaniu kierowniczej roli proletariatu, zaś warunkiem zwycięstwa rewolucji socjalistycznej — sojusz klasy robotniczej z najbiedniejszym chłopstwem, ze wszystkimi półproletariackimi elementami miasta i wsi.

Pierwsza rewolucja burżuazyjno-demokratyczna w Rosji w roku 1905 doznała porażki, której jedną z przyczyn był brak trwałego sojuszu robotników z chłopami, sojuszu skierowanego przeciw caratowi.

Natomiast lutowa burżuazyjno - demokratyczna rewolucja 1917 roku zwyciężyła dlatego, że klasa robotnicza, będąc inicjatorem rewolucji stanęła na czele milionowych mas chłopów walczących o pokój, chleb i wyzwolenie.

Przed Partią Komunistyczną stanęło zadanie przejścia od rewolucji burżuazyjno - demokratycznej do rewolucji socjalistycznej. Gdy w czasie rewolucji burżuazyjno-demokratycznej Partia występowała pod hasłem sojuszu klasy robotniczej z całym chłopstwem, to podczas przewrotu socjalistycznego szła pod hasłem sojuszu robotników z biedotą wiejską, przy zachowaniu neutralnego sto-

sunku do średniaka. Partia Komunistyczna stworzyła ten sojusz w walce z ugodowymi partiami mieniszewików i eserowców, którzy dążyli do tego, żeby opanować większość chłopów i zdusić rewolucję drogą ugody z imperiaлизmem. Na pomoc mieniszewikom i eserowcom pospieszili wrogowie zamaskowani wewnątrz partii — trockiści. Wystąpili oni przeciw leninowskiej polityce w kwestii chłopskiej, przeciw kierunkowi na rewolucję socjalistyczną.

Dzięki wysiłkom partii większość chłopów, opierając się na doświadczeniach walki klasowej, przekonała się w praktyce o tym, jak daremne są nadzieje na otrzymanie pokoju, ziemi i swobody z rąk rządu tymczasowego, mieniszewików i eserowców. Spowodowało to nowy nawrót chłopstwa do bezpośredniego zespolenia się wokół proletariatu. Eserowcy i mieniszewicy zostali izolowani. Partia wykuła sojusz klasy robotniczej i biedoty chłopskiej. Sojusz ten stał się decydującą siłą społeczną, na której opierając się partia miała możliwość obalenia kapitalizmu w Rosji.

III

Zlikwidowanie panowania burżuazji i ustanowienie dyktatury proletariatu było decydującym warunkiem rozwiązania kwestii chłopskiej. II Zjazd Rad uchwalił na wniosek Lenina dekret o ziemi, który zlikwidował własność obszarniczą. Zniesiono prywatne władanie ziemią, stała się ona własnością całego narodu. Rewolucja proletariacka zwolniła chłopów od corocznej daniny pobieranej przez obszarników na sumę około 700 milionów rubli w złocie. Jak widać z tego, najwięcej i to od razu zyskało na dyktaturze proletariatu chłopstwo. Miało to ogromne znaczenie dla sprawy dalszego jednoczenia się pracującego chłopstwa wokół klasy robotniczej.

Z chwilą zwycięstwa Rewolucji Październikowej przed Partią Komunistyczną stanęło skomplikowane i trudne zadanie stworzenia i obrony pierwszego w świecie socjalistycznego państwa robotników i chłopów oraz zadanie organizowania budownictwa socjalistycznego. Zlikwidowanie własności obszarniczej spowodowało znaczne zwiększenie ciężaru gatunkowego gospodarstw średniackich na wsi. Z tego więc względu sprawa przeciągnięcia średniaka na stronę rewolucji nabrała w tym okresie specjalnie ważnego znaczenia.

Zdając sobie sprawę z konieczności przyciągnięcia chłopstwa średniackiego do budowy socjalizmu i licząc się ze zmianą jego nastrojów na rzecz władzy radzieckiej, VIII Zjazd Partii (1919 rok) podjął uchwałę o przejściu od polityki neutralności do trwałego sojuszu z chłopstwem średniorolnym przy utrzymaniu w tym sojuszu kierowniczej roli proletariatu. Realizując nową politykę w stosunku do chłopstwa klasa robotniczą oparła się na biedocie wiejskiej, utrzymując trwały sojusz z średniakami i prowadząc nieubłaganą walkę z kułactwem. Sojusz klasy robotniczej z średniakami stał się najważniejszym czynnikiem zwycięstwa Kraju Rad nad obcymi interwentami i wewnętrzną kontrrewolucją.

W związku z zakończeniem wojny i przejściem państwa do pokojowego budownictwa konieczne było umocnienie sojuszu klasy robotniczej z chłopstwem na nowych gospodarczych podstawach.

Wprowadzenie nowej polityki ekonomicznej (NEP) spowodowało uaktywnienie elementów kapitalistycznych w państwie, co stwarzało pewne zagrożenie dla sojuszu klasy robotniczej z chłopstwem. Wielki Lenin kieruje cały wysiłek partii na najpełniejsze umocnienie tego soju-

szu, na zwiększenie w nim kierowniczej roli klasy robotniczej, na wzmocnienie więzi między proletariackim miastem i wsią.

Jako podstawę siły państwa radzieckiego i warunek wszystkich sukcesów budownictwa socjalistycznego Lenin widział trwały sojusz klasy robotniczej z chłopstwem pracującym. W artykule „Jak powinniśmy zreorganizować inspekcję robotniczo - chłopską“ Lenin pisał, że losy republiki radzieckiej będą w ostatecznym rachunku zależały od tego, czy masy chłopskie pójdą z klasą robotniczą, pozostając wiernym sojusznikiem jej, czy też pozwolą „nepmanom“ odseparować chłopstwo od robotników, dopuszczając do zerwania więzi chłopów z robotnikami.

Kierując się wskazaniem Lenina, XII Zjazd stwierdził w swoich uchwałach, że „...najważniejszym politycznym zadaniem partii, decydującym o losach rewolucji — to z największą uwagą i dbałością chronić i rozwijać sojusz klasy robotniczej z chłopstwem. Pod tym kątem widzenia partia powinna rozstrzygać wszystkie najważniejsze problemy chwili“ („KPZR w uchwałach“ cz. I, str. 682—3, wyd. rosyjskie).

Lenin opracował słynny plan uspołdzielczenia wsi, plan włączenia mas chłopskich do budownictwa socjalistycznego drogą stopniowego łączenia drobnych gospodarstw chłopskich w rolnicze spółdzielnie produkcyjne. Lenin wskazywał, że dla ekonomicznej spójni miasta ze wsią, spójni przemysłu z gospodarką rolną, konieczne jest zachowanie na określony przeciąg czasu produkcji towarowej (wymiana za pomocą kupna-sprzedaży), jako jedynie możliwej do przyjęcia przez masy chłopskie formy ekonomicznej więzi z miastem, że niezbędne jest rozwinięcie handlu państwowego i spółdzielczego (włączając tu obrót spółdzielczości rolniej) przy wyparciu z obrotu towarowego elementów kapitalistycznych.

IV

Najważniejszym warunkiem socjalistycznej przebudowy gospodarki rolnej jest uprzemysłowienie państwa, które zabezpiecza rolnej spółdzielni produkcyjnej potężną bazę wielkiego przemysłu. Sukcesy polityki uprzemysłowienia pozwoliły partii realizować z powodzeniem pełną kolektywizację gospodarki rolnej i zlikwidować kułactwo jako klasę, najbardziej liczną klasę wyzyskiwaczy w państwie. Był to największy przewrót rewolucyjny równoznaczny co do skutków Rewolucji Październikowej 1917 r. W rewolucyjnej zamianie burżuazyjnych stosunków produkcji na wsi przez spółdzielcze stosunki produkcji ogromną rolę spełnił potężny sojusz robotników z chłopstwem pracującym. Klasa robotnicza ZSRR, kierowana przez Partię Komunistyczną, okazała chłopstwu decydującą pomoc w przeprowadzeniu przemian socjalistycznych na wsi.

Robotnicy przyspieszyli tempo budowy fabryk wytwarzających maszyny rolnicze. Już na wiosnę 1930 roku w państwowych gospodarstwach rolnych na polach spółdzielczych pracowało przeszło 60 tysięcy traktorów. Robotnicy brali aktywny udział przy organizowaniu POM-ów, stanowiących bazę socjalistycznej przebudowy wsi. Na mocy uchwały partii skierowano w latach 1929—1930 z miasta do wsi — 25 tysięcy produkujących robotników. Byli oni propagatorami i organizatorami nowych, spółdzielczych form gospodarki. Związki zawodowe brały aktywny udział przy doborze najbardziej pewnych, świadomych i całkowicie oddanych sprawie socjalizmu robotników, kierowanych do spółdzielczych gospodarstw produkcyjnych i POM-ów.

Działalność tej grupy robotników spełniła ogromną rolę przy kolektywizacji gospodarki rolnej i w walce z kulactwem. XVI Zjazd Partii zwrócił się do związków zawodowych, aby „starannie przygotowały i przeznaczyły nowe tysiące proletariuszy jako organizatorów i kierowników budownictwa spółdzielczego na wsi” („KPZR w uchwałach” cz. II, str. 610 — wyd. rosyjskie).

Wykonując uchwałę partii, związki zawodowe zwiększyły ilość robotników wysyłanych na wieś. W 1930 roku wyjechało 180 tysięcy robotników, w 1931 roku 90 tysięcy brygad robotniczych pomagało przy organizowaniu spółdzielni rolnych i przy remoncie maszyn rolniczych.

W roku 1933 partia skierowała do pracy w wydziałach politycznych POM 17 tysięcy pracowników partyjnych. Wydziały te okazały chłopstwu nieocenioną pomoc przy organizacyjnym i gospodarczym umacnianiu produkcyjnych spółdzielni rolnych.

W przebiegu socjalistycznej przebudowy wsi wzrastał i krzepł sojusz klasy robotniczej z chłopstwem

V

Realizując plan socjalistycznej industrializacji kraju i uspołecznienia gospodarki rolnej, Partia Komunistyczna doprowadziła w nieznanym dotychczas w historii tempie do przeobrażenia ZSRR z kraju gospodarczo zacofanego w przodujące pod każdym względem mocarstwo. Kraj Rad zwyciężył dawne przeciwieństwo między miastem i wsią, przemysłem i gospodarką rolną, między pracą umysłową i fizyczną. Zwycięstwo socjalizmu przyniosło zasadnicze zmiany w klasowej strukturze społeczeństwa radzieckiego. W ZSRR nie ma już klas wyziskiwaczy. Społeczeństwo radzieckie składa się z dwóch przyjaznych klas — robotników i chłopów oraz inteligencji, która związała się całkowicie z klasą robotniczą i chłopstwem w służbie dla narodu.

Zwycięstwo socjalistycznego systemu produkcji spowodowało, że sojusz klasy robotniczej z chłopstwem pracującym ma obecnie zapewnioną ekonomiczną bazę w postaci panowania w całej gospodarce narodowej własności socjalistycznej, przejawiającej się w obu formach: własności państwowej i własności społeczno-kołchozowej. Dwie formy własności socjalistycznej wskazują na istnienie pewnych różnic klasowych między robotnikami i chłopstwem z rolnych spółdzielni produkcyjnych, ale różnice te nie naruszają przyjaźni wiążącej obie te klasy, gdyż interesy ich są zbieżne. Obie bowiem dążą do umocnienia ustroju socjalistycznego i zwycięstwa komunizmu.

Istotne różnice między miastem i wsią, przemysłem i gospodarką rolną będą likwidowane w toku budownictwa socjalistycznego na bazie rozwoju całej produkcji społecznej, przy przeważającym wzroście produkcji środków wytwarzania, w warunkach planowego, proporcjonalnego rozwoju przemysłu i gospodarki rolnej. Doprowadzi to do utworzenia zamiast dwóch sektorów produkcyjnych — państwowego i spółdzielczości rolnej — jednego wspólnego sektora produkcyjnego. W tych warunkach zanikną różnice między klasą robotniczą i chłopami ze spółdzielni rolnych, którzy staną się pracownikami społeczeństwa komunistycznego.

Państwo radzieckie zbudowane i oparte na sojuszu klasy robotniczej z chłopstwem, wykazało swoją niezwykłą moc w dobie Wielkiej Wojny Narodowej. Pogrzebane zostały nadzieje hitlerowskich zaborców na to, że uda się im rozbić sojusz klasy robotniczej z chłopstwem,

poróżnić narody ZSRR i w ten sposób ułatwić sobie zwycięstwo. Na przekór nadziejom amerykańskich imperialistów Związek Radziecki wyszedł z wojny jeszcze bardziej potężny i niewzruszony, zaś sojusz klasy robotniczej z chłopstwem, zarówno jak i przyjaźń narodów radzieckich w czasie trwania wojny nie tylko nie osłabła, ale jeszcze bardziej umocniła się i zahartowała.

VI

Partia i Rząd traktują sprawę umacniania niewzruszonego sojuszu klasy robotniczej z chłopstwem jako jedno z podstawowych zadań w dziedzinie polityki wewnętrznej.

Stworzenie obfitości produktów rolnych — to część składowa programu budownictwa komunistycznego. To najważniejsze ogniwo, którego uchwycenie i uruchomienie może i powinno wpłynąć na dalszy rozwój przemysłu, podnieść wydatnie dobrobyt i poziom kulturalny narodu, zapewnić dalsze umacnianie sojuszu robotniczo-chłopskiego.

W wyniku sukcesów gospodarczych, politycznych i kulturalnych osiągniętych przez Państwo Radzieckie w okresie poprzednim, stworzone zostały ogromne możliwości udzielenia wydatnej pomocy wsi kołchozowej przez socjalistyczne miasto. I to właśnie jest charakterystyczne dla obecnego etapu rozwoju społeczeństwa radzieckiego.

Kierując się postanowieniami wrześniowego Plenum KC KPZR, partia poświęca dużo uwagi sprawie rozwijania i umacniania państwowych ośrodków maszynowych, jako najważniejszych dźwigni w ręku państwa socjalistycznego kierującego spółdzielczą gospodarką rolną. Stwarza się w POM-ach stałą kadrę mechaników. W chwili obecnej na etacie POM-ów jest zatrudnionych już milion 250 tysięcy traktorzystów, kierowników brygad traktorowych i ich pomocników, maszynistów obsługujących skomplikowane maszyny rolnicze.

Z powodzeniem realizuje się program rozwoju materialnej i produkcyjnej bazy POM-ów. Klasa robotnicza okazuje wydatną pomoc ekonomiczną dla wsi zaopatrując ją w traktory, kombajny i inne maszyny rolnicze. Wielki Lenin marzył o dniu, w którym Związek Rad będzie posiadał sto tysięcy traktorów. Obecnie ZSRR posiada już ich ponad milion.

Państwo radzieckie przeznaczają ogromne sumy na dalsze podniesienie gospodarki rolnej. Budżet państwowy na rok 1954 uchwalony przez I sesję Rady Najwyższej ZSRR przewiduje wydatkowanie 74,4 miliarda rubli na rozwój gospodarki rolnej.

Na wielką skalę zasilą się wieś spółdzielczą kadrami. W okresie po wrześniowym Plenum, wysłano z przemysłu i innych gałęzi gospodarki narodowej do POM-ów 23 tysiące inżynierów i techników. Dla obsłużenia wsi skierowano do POM-ów przeszło 100 tysięcy agronomów i zootechników.

Masy pracujące ZSRR gorąco przyjęły wezwanie Partii i Rządu do wzięcia udziału w zagospodarowaniu ugorów i odłogów. Przeszło 80 tysięcy agronomów, inżynierów, mechaników i innych pracowników skierowano do rejonów, w których odbywają się te prace. Stanowi to jeszcze jeden dowód wskazujący, że interesy Partii Komunistycznej, Rządu Radzieckiego i narodu są wspólne, że sojusz klasy robotniczej z wsią spółdzielczą jest mocny i nienaruszalny.

Umocniając ten sojusz, Partia i Rząd wydają zarządzenia mające na celu zwiększenie zainteresowania chłopstwa zrzeszonego w spółdzielniach produkcyjnych rezultatami ich gospodarki. Partia i Rząd kierują się jed-

ną z podstawowych zasad gospodarki socjalistycznej, wysuniętej przez Lenina — zasadą materialnego zainteresowania. W tym celu podwyższone zostały ceny skupu przy obowiązujących dostawach produktów rolnych, obniżono normy tych dostaw z działek przyzagrodowych, zmieniono system opodatkowania produkcji rolnej. Samo tylko wprowadzenie tych ulg zwiększyło dochody rolnych spółdzielni produkcyjnych i zrzeszonego w nich chłopstwa o przeszło 13 miliardów rubli.

W umocnieniu sojuszu robotniczo - chłopskiego ważną rolę odgrywa handel radziecki. Jest on nieodzownym ogniwem w całości produkcyjno-ekonomicznej więzi między przemysłem państwowym i rolną gospodarką produkcyjną.

Miasto socjalistyczne okazuje wielką pomoc wsi spółdzielczej przez sprawowanie nad nią opieki ze strony za-

łóg przedsiębiorstw przemysłowych i instytucji. Twórcza, patriotyczna inicjatywa klasy robotniczej i inteligencji rodzi różnorodne formy opieki nad wsią. Najważniejsze z nich — to budowanie pomieszczeń dla POM-ów i spółdzielni produkcyjnych, remont sprzętu i maszyn pomoc przy przejmowaniu przez POM-y przemysłowych metod pracy, opieka polityczno - wychowawcza i praca kulturalna, pomoc przy organizowaniu nauczania agrotechnicznego i stosowaniu w produkcji rolnej osiągnięć naukowych itp.

Radzieckie związki zawodowe — masowa organizacja klasy robotniczej — całą swą wielostronną działalnością przyczyniają się do podniesienia kierowniczej roli klasy robotniczej w wielkim sojuszu robotników z chłopami.

(przekład: P. L.).

JANUSZ KASPROWICZ
Inspektor Wydz. Ekonomicznego
CRZZ

O szersze upowszechnienie szybkościowego skrawania



W SRÓD podstawowych czynników określających w Polsce Ludowej wzrost produkcji i podnoszenie wydajności pracy należy wymienić przede wszystkim — rozwój socjalistycznego współzawodnictwa pracy, stworzenie przodującej techniki oraz rozwój jej istotnego elementu — racjonalizacji i wynalazczości pracowniczej, a następnie — podwyższanie kwalifikacji kadr, polepszanie organizacji pracy.

Szczególne znaczenie współzawodnictwa pracy dla wzrostu wydajności pracy wynika z faktu, że rozwój tego ruchu, wypróbowanej metody budownictwa socjalistycznego prowadzi do wykrycia, wydobycia i wykorzystania rezerw produkcyjnych, do polepszania metod pracy, do coraz pełniejszego i głębszego opanowywania nowej techniki przez kadry. Współzawodnictwo pracy w poszczególnych działach naszej gospodarki, w poszczególnych gałęziach przemysłu osiągnęło już etap ruchu stachanowskiego, wiążącego się ściśle ze stworzeniem nowych metod pracy i form jego organizacji, podnoszącego walkę o wzrost wydajności pracy na wyższy poziom. *Wydajność pracy — jak uczył Lenin — to w ostatecznym rachunku rzecz najważniejsza, najgłówniejsza dla zwycięstwa ustroju socjalistycznego*“.

I

W przemyśle maszynowym wytwarzającym podstawowe środki produkcji dla wszystkich gałęzi gospodarki narodowej, współzawodnictwo socjalistyczne złączyło się ściśle z rozwojem przodującej, związanej z nową techniką metody pracy — ruchem wysokowydajnej obróbki metalu, która posiada szczególne znaczenie w przemyśle metalowym dla walki o wykorzystanie rezerw dla nieustannego wzrostu produkcji i znacznego zwiększenia wydajności pracy.

Istotę wysokowydajnej obróbki można mniej więcej sformułować następująco: jest to przodująca metoda pra-

cy w przemyśle metalowym polegająca na celowym stosowaniu udoskonalonych narzędzi skrawających, podwyższeniu szybkości skrawania, skróceniu czasów maszynowych, pomocniczych i przygotowawczych, polepszeniu jakości i dokładności obróbki. Zrodziła się ona i wspa- niale rozwinęła w Związku Radzieckim. Metoda ta pozwala o wiele pełniej niż dotychczas wykorzystać park obrabiarkowy i uzyskać znaczną poprawę najważniejszych wskaźników produkcyjnych i ekonomicznych.

Rzecz o tym ruchu w naszym przemyśle przypada na końcowe lata planu 3-letniego; wystąpił on wówczas pod postacią szybkościowej obróbki skrawaniem. Pierwszą odmianę wysokowydajnej obróbki zapoczątkował tow. Matela — przodujący tokarz Zakładów Mechanicznych im. Stalina („Zispo“) w Poznaniu oraz pracownicy Zakładów im. 1 Maja w Pruszkowie k. Warszawy. Pierwsze próby stosowania tej metody wykazały możliwość znacznego wzrostu wydajności pracy. Pracownicy osiągnęli szybkość skrawania dochodzącą do 200 m/min. W latach następnych szybkość toczenia podniesiona została przez wielu już tokarzy-szybkościowców na 500 m/min a nawet i więcej. Obecnie metodą szybkościowego skrawania w przemyśle metalowym pracuje około 2.000 tokarzy. Liczni z nich szybkość toczenia podnieśli do 1.000 m/min. Tokarze szybkościowcy poważnie podnieśli swoje wyrobie- nie norm i — co za tym idzie — poprawili swoje zarobki.

Szczególne ceną i nową odmianą wysokowydajnej obróbki stała się metoda zainicjowana dwa lata temu przez przodującego radzieckiego tokarza Wasyla Kolesowa, polegająca na skrawaniu dużymi posuwami.

Tokarz radziecki Wasyl Kolesow skonstruował i zastosował w obróbce nowy kształt noża tokarskiego. Przez jego odpowiednie ustawienie i zamocowanie Kolesow znacznie zwiększył posuw skrawania, uzyskując poważne zwiększenie wydajności pracy, pełniejsze wykorzystanie obrabiarek itp. Stąd też tę metodę skrawania nazy-

wamy — metodą Kolesowa lub skrawaniem dużymi posuwami.

Skrawanie nożem Kolesowa w naszym przemyśle zapoczątkowane zostało w I-szym kwartale 1953. Z inicjatywą skrawania dużymi posuwami w naszych zakładach metalowych wystąpiły Zakłady Mechaniczne „Ursus” w Ursusie k. Warszawy. Inicjatywę tę podchwyciło wiele zakładów pracy. O poważnym zainteresowaniu nożem Kolesowa w naszych zakładach świadczy fakt, że podczas gdy w II kwartale 1953 r. tym sposobem skrawania pracowało niewielu tokarzy, to już w III kwartale ub. r. metodę tę stosowało w samym przemyśle maszynowym około 1.000 tokarzy.

Z analizy rozwoju wysokowydajnej obróbki przy stosowaniu noża Kolesowa wynika, że w każdym metalowym zakładzie produkcyjnym, w którym wprowadza się szybkościowe skrawanie metali, istnieją obiektywne przesłanki znacznego zwiększenia wydajności pracy przy tej obróbce i obniżki kosztów jednostkowych. Świadczą o tym poważne osiągnięcia, uzyskiwane przez wielu tokarzy-kolesowców i mistrzów szybkiego skrawania.

W Pomorskich Zakładach Wytw. Aparatury Niskiego Napięcia w Toruniu, obok rekordzisty kolesowca-tokarza tow. Józefa Urbańskiego, który, pracując metodą Kolesowa, osiągnął wyrobienie normy 1000%, jest wielu innych tokarzy-kolesowców wyróżniających się dużymi osiągnięciami. I tak tow. Piotrowski tylko w okresie od maja do sierpnia br. zwiększył wyrobienie normy przeszło 4-krotnie. W Zakładach Urządzeń Technicznych „Żgoda” średnie wyrobienie normy tokarzy, po zastosowaniu metody skrawania dużymi posuwami wzrosło o około 50%. W Fabryce Urządzeń Mechanicznych we Wrocławiu, tokarze skrawający nożem Kolesowa podnieśli swoje zarobki o około 40% w stosunku do okresu przed stosowaniem tej postępowej metody technologicznej skrawania.

Doskonałymi osiągnięciami produkcyjno-ekonomicznymi wykazuje się zasłużony przodownik pracy tow. Szczepan Jankowiak — tokarz Zakładów Mech. im. Stalina w Poznaniu. Połączył on szybkościowe toczenie ze skrawaniem nożem Kolesowa. Zastosowanie tej metody pozwoliło mu na skrócenie czasu wykonania płaszcza do wiertarki promieniowej z 48 do 16 godzin.

Stosowanie wysokowydajnej obróbki umożliwia pełniejsze wykorzystanie parku obrabiarkowego i jego mocy produkcyjnej, pozwala na poprawienie ekonomicznych wskaźników pracy a zwłaszcza pomaga podnieść wydajność pracy i obniżyć koszt jednostkowy produkcji.

II

Pomimo poważnego znaczenia omawianej metody dla wzrostu produkcji przemysłu metalowego i dla podniesienia zarobków tokarzy istniejące możliwości rozwoju tej metody nie są wykorzystane. Wysokowydajna obróbka a głównie skrawanie dużymi posuwami nie jest szeroko stosowane przez tokarzy. W roku bieżącym wystąpiło nawet zjawisko ograniczenia stosowania tej metody. Jeżeli bowiem w III kwartale 1953 r. metodą Kolesowa pracowało około 1000 tokarzy, to obecnie ilość ich zmalała do około 700.

Jakie są główne przyczyny tego stanu rzeczy, co powoduje że szybkościowa obróbka i skrawanie metodą Kolesowa nie rozwija się należycie?

Do istotnych warunków wprowadzenia i opanowania wysokowydajnej obróbki należą: właściwe przygotowanie maszyn i urządzeń w zakładzie oraz zabezpieczenie tokarzy w materiały, narzędzia skrawające i dokumentację techniczną, jak również sklasyfikowanie przedmiotów i operacji nadających się do wysokowydajnej obróbki skrawaniem. Wymagane jest także uregulowanie zasad normowania czasów.

Przypatrzymy się o ile warunki te są spełniane w zakładach pracy.

Często występującym zjawiskiem w wielu zakładach produkcyjnych przemysłu metalowego jest błędne dobiebranie operacji dla obróbki metodą skrawania dużymi posuwami. Wynika to między innymi z niedostatecznego zrozumienia istoty i znaczenia metody wysokowydajnej obróbki dla wzrostu produkcji i wydajności pracy oraz słabego współdziałania na tym odcinku pionu inżynierjno-technicznego z robotnikami. Na przykład w Stoczni Gdańskiej dział gł. technologa zadowolili się jedynie wybraniem 30 operacji, bez zasięgania opinii przodujących robotników i kierownictwa poszczególnych wydziałów. Wybranie jednorazowo operacji — to raczej formalny akt zadośćuczynienia żądaniu przodujących tokarzy Stoczni — inicjatorów zastosowania w zakładzie wysokowydajnej metody pracy, a nie poważne przystąpienie do wprowadzenia tej metody.

Dla dokonania zwrotu na lepsze w tym kierunku przyjąć należy zasadę, że wyboru operacji dla obróbki wysokowydajną metodą pracy — szczególnie metodą Kolesowa (z właściwym ich zaplanowaniem do poszczególnych obrabiarek wraz z dokładnym opracowaniem harmonogramu ich wprowadzenia) dokonywać powinni gł. technologzy wspólnie z kierownikami wydziałów mechanicznych, majstrem i przodującymi robotnikami. Przy tym harmonogram ten powinien być włączony do planu przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych w zakładzie (do planu wprowadzenia nowych metod technologicznych i usprawnień procesu produkcyjnego).

Często spotykanym brakiem w rozwoju ruchu wysokowydajnej obróbki skrawaniem, a głównie skrawaniem dużymi posuwami jest niewystarczające zaopatrzenie stanowisk pracy w materiały, narzędzia skrawające, dokumentację techniczną oraz niedostosowanie obrabiarek do skrawania metodą Kolesowa. Występuje to w szeregu zakładów pracy. Typowym przykładem może być wymieniona już Stocznia Gdańska. W zakładzie tym główny mechanik zadowolili się jedynie założeniem na obrabiarki 2 amperowierzy, zaś dział gospodarki narzędziowej wykonał jedynie 30 noży słabej jakości i przydatności.

Istnieje pogląd absolutnie nieuzasadniony, że skrawanie nożem Kolesowa wymaga specjalnych zmian konstrukcyjnych obrabiarek. Jest to niesłuszne. Skrawanie metodą Kolesowa wymaga jedynie przeglądu obrabiarek w celu wyregulowania sprzęgła, zabezpieczenia innych elementów (nadciągnięcie pasów napędowych itp.). Stąd też pogląd taki wysuwać mogą jedynie ludzie którzy nie rozumieją dobrze metody Kolesowa, bądź którzy brak swojego zainteresowania upowszechnieniem skrawania dużymi posuwami zasłaniają tzw. obiektywnymi trudnościami.

Trzeba stwierdzić, że istotnym hamulcem w rozwoju omawianej przodującej metody technologicznej w produkcji przemysłu metalowego jest niedostateczne zainteresowanie aktywu polityczno-gospodarczego zakładu a szczególnie jego kierownictwa i pionu inżyniersko-technicznego. Świadczą o tym m. in. zawarte w roku bieżącym w większości zakładów pracy długookresowe zobowiązania i umowy zbiorowe. Stosunkowo bowiem mało jest zobowiązań kierownictwa przedsiębiorstw, mających na celu dalszy rozwój szybkościowego skrawania i upowszechnienie wśród tokarzy metody Kolesowa. Obok Fabryki Urządzeń Mechanicznych w Porębie k. Zawiercia, w której kierownictwo i rada zakładowa zobowiązały się zorganizować w 1954 roku wysokowydajną obróbkę metali na wielu operacjach, obejmując nią 74 pracowników, jest wiele kluczowych zakładów, gdzie zobowiązań z tego zakresu nie podjęto.

Nie podjęto takich zobowiązań w Stoczni Gdańskiej, Państwowej Fabryce Wagonów „Pafawag“ we Wrocławiu, Zakładach Mechanicznych im. Stalina „Zispo“ w Poznaniu i w wielu innych kluczowych zakładach przemysłu maszynowego. W „Pafawagu“ kierownictwo i rada zakładowa zobowiązały się zaprowadzić ewidencję nowych metod pracy. Nie jest to wiele. Zobowiązanie takie jest na pewno niewystarczające dla stworzenia warunków umożliwiających rozwój metody Kolesowa oraz zabezpieczenia wykonawstwa zobowiązań produkcyjnych podjętych przez załogę.

Typowy brak zainteresowania kierownictwa zakładu rozwojem przodujących metod technologicznych występuje w Fabryce Przyrządów i Uchwytów w Białymstoku. W fabryce tej zaplanowaną obróbkę nożem Kolesowa w III kwartale br. przesunięto na IV kwartał 1954 roku tylko dlatego, że fabryka... nie posiada docieraczki. Jeżeli dla Białostockiej Fabryki Przyrządów i Uchwytów docieraczka stanowiła problem nie do przezwyciężenia, to w takich zakładach jak Huta im. Lenina koło Krakowa, Fabryka Silników Elektrycznych M-5 w Cieszyńcu i inne docieraczka w niczym nie ograniczała możliwości upowszechnienia stosowania obróbki nożem Kolesowa. Zakłady te potrafiły wykonać docieraczkę we własnym zakresie i rozszerzyć zakres stosowania noża Kolesowa na wiele stanowisk pracy.

Słabe zainteresowanie ruchem Kolesowa ze strony kierownictwa zakładu i aktywu powoduje, że robotnicy — inicjatorzy stosowania postępowych metod technologicznych przy obróbce metali, często, są pozostawieni bez opieki. Brak opieki i pomocy robotnikom pracującym wysokowydajną obróbką powoduje w wielu przypadkach zniechęcenie robotników i w następstwie rezygnację ze stosowania tej metody pracy.

V

W świetle powyższego można więc główne przyczyny niewystarczającego rozwoju szybkościowego skrawania i upowszechnienia noża Kolesowa w naszych zakładach przemysłu metalowego sformułować mniej więcej następująco:

Po pierwsze — nie stworzono dotąd warunków ani nie wykorzystano w pełni środków i sposobów, których uruchomienie sprzyjałoby szybkiemu i skutecznemu opanowaniu i wdrażaniu wysokowydajnej obróbki metali.

Po drugie — nie włączony został ściśle w rozwój tego ruchu aktyw polityczno-gospodarczy zakładu, a zwłaszcza kierownictwo przedsiębiorstw i pracownicy inżyniersko-techniczni,

Po trzecie — nie zorganizowano dotychczas takiej pracy organizacyjnej i polityczno-uświadamiającej która by mobilizowała tokarzy i aktyw kierowniczy zakładu do szerokiego, niczym nie skrępowanego stosowania nowych metod skrawania metalu.

Na te główne przyczyny wskazała I Ogólnokrajowa Narada Kolesowców i Mistrzów Szybkościowego Skrawania, odbyta we Wrocławiu 14 sierpnia br. z udziałem przodujących tokarzy, głównych technologów, kierowników centralnych narzędziowni zakładu oraz czołowego aktywu związkowego i przedstawicieli Ministerstwa Przemysłu Maszynowego, Hutniczego i innych.

Poddając głębszej analizie dotychczasowy rozwój ruchu wysokowydajnej obróbki, I Ogólnokrajowa Narada Kolesowców zwróciła uwagę na szereg bardzo ważnych, jednak nie wykorzystanych środków organizacyjnych i propagandowych, od których zależy postęp szybkościowego skrawania metalu. W świetle powyższych wywodów i wobec uchwalonego przez uczestników narady apelu kolesowców i mistrzów szybkościowego skrawania do wszystkich tokarzy, technologów, narzędziowców, i mechaników o stosowanie metody Kolesowa, szczególnie ważną rolę i zadania do spełnienia mają organizacje związkowe.

Dla pełnego rozwinięcia szybkościowej obróbki i skrawania metodą Kolesowa wymagana jest w szczególności odpowiednio zorganizowana, przemyślana praca organizacyjna oraz działalność polityczno-uświadamiająca. Tymczasem dotychczasowa praca organizacyjna i propagandowa jest w wielu przypadkach powierzchowna, żywiołowa i doraźna. Stwierdzając ten stan rzeczy, wskazać trzeba na jego konsekwencje. Przede wszystkim taka praca absolutnie nie mobilizuje pracowników, a nawet jest poważnym hamulcem i przeszkodą w systematycznym rozwijaniu ruchu wysokowydajnej obróbki. Nie stwarza ona możliwości umasowienia tego ruchu, poprawy wskaźników ekonomicznych pracy zakładu.

Organizacje związkowe wszystkich szczebli nie opracowują planów działalności, które by gwarantowały systematyczny, oparty na słusznych podstawach rozwój omawianej metody. Nie zastanawiają się nad możliwościami oraz sposobami upowszechnienia tej metody obróbki wśród tokarzy zakładów przemysłu maszynowego. Organizacje związkowe nie pracują nad zmianą takiego stanu rzeczy, że na terenie województwa łódzkiego metodą Kolesowa pracuje zaledwie 17 tokarzy, że w województwie wrocławskim zaledwie w 3 zakładach — „Pafawag“, „FUM“-Wrocław oraz w Fabryce Wagonów w Świdnicy nóż Kolesowa stosowany jest przez niewielu tokarzy.

Związki zawodowe mają olbrzymie możliwości pracy nad rozszerzeniem zakresu stosowania skrawania dużymi posuwami i toczenia szybkościowego, wykonując w tym zakresie odpowiednią pracę organizacyjną i polityczno-uświadamiającą. Głównie chodzi o taką pracę, która zmierzać będzie do wytworzenia w zakładach wśród robotników oraz wśród średniego i wyższego dozoru technicznego mobilizującej atmosfery i właściwego stosunku do stosowania nowych metod pracy. Wymaga to stosowania określonego i przemyślanego w tym za-

kresie planu. Uzgodniony z administracją plan powinien zawierać dokładne kierunki pracy oraz sposoby wykonania przedsięwzięć organizacyjnych i propagandowych.

Ważne znaczenie ma odpowiednie przenoszenie doświadczeń. Wśród środków stosowanych w tym zakresie wskazać należy — narady w skali poszczególnych województw. Szczególnie ważna jest praca zwoływaniu narad sprawa ich właściwej organizacji. Przede wszystkim musi być dobrze opracowany referat podstawowy, który wskaże najważniejsze zasady wysokowydajnej obróbki, omówi trudności, wskaże korzyści jej stosowania. Należy uwzględnić ścisły związek pomiędzy stosowaniem przodujących metod pracy, walkę o wzrost wydajności pracy a stwarzaniem coraz lepszych warunków zaspokajania materialnych potrzeb ludzi pracy. Pokazywać trzeba jakie korzyści odnosi sam zakład pracy i bezpośrednio tokarze.

Istotnym warunkiem upowszechniania wysokowydajnych metod obróbki skrawaniem jest rozwijanie zobowiązań dotyczących stosowania tej metody. Współzawodnictwo między tokarzami o tytuł przodującego — najlepszego w zawodzie w ramach zakładu względnie gałęzi przemysłu metalowego ma poważny wpływ na lepsze przygotowanie tokarzy w opanowaniu wysokowydajnej obróbki oraz zwiększeniu przez nich wydajności pracy.

Socjalistyczne współzawodnictwo pracy wyzwala bowiem w załodze inicjatywę oraz twórczą aktywność produkcyjną. Aby to współzawodnictwo o stosowanie nowych, postępowych metod pracy mogło się dobrze rozwijać potrzebne jest wypracowanie należytych zasad organizacyjnych oraz właściwych kryteriów.

Opracowanie takich zasad i kryteriów jest możliwe i konieczne. Trzeba by poszczególne zarządy głównych związków zawodowych zastanowiły się nad tym i rozwijały to współzawodnictwo wyzwalające rezerwy wzrostu wydajności pracy i obniżki kosztów. Pamiętać też należy, że podstawą współzawodnictwa w zakresie stosowania przodujących metod pracy są zobowiązania podejmowane przez poszczególnych tokarzy i brygady produkcyjne.

Ważnym elementem, gwarantującym rozwój wysokowydajnego skrawania jest podnoszenie kwalifikacji robotników, co jest niezbędne dla opanowania sztuki skrawania szczególnie metodą Kolesowa. Zagadnienie to — dotychczas słabo doceniane — I Ogólnokrajowa Narada Kolesowców i Mistrzów Szybkościowego Skrawania stawia w rzędzie czołowych zadań dla aktywu związkowego i administracyjnego. Dlatego też organizacje związkowe powinny wzmocnić wysiłki nad rozwojem szkół

przodownictwa pracy oraz kursów szkolenia tokarzy, które by gwarantowały opanowanie przez nich niezbędnych w tej dziedzinie wiadomości.

Konieczne staje się również wykorzystanie przez aktyw związkowy organizowanych w zakładzie narad produkcyjnych. Pozwoli to na zwiększenie zainteresowania robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych metodą wysokowydajnej obróbki skrawania. Odnosi się to również do wszelkich dostępnych środków propagandy, jak radiowęzły fabryczne, wielonakładówki, gazetki ściennie itp. Organizacje związkowe dbać winny o to, aby te placówki w sposób sugestywny i przekonywający przemawiały do tokarzy zapoznając ich z korzyściami i możliwościami stosowania szybkościowej obróbki i noża Kolesowa. Uruchomienie wszystkich środków propagandowych pozwoli organizacji związkowej ściślej powiązać inżyniera z robotnikiem oraz stworzyć warunki dla opanowania i wdrażania w zakładzie postępowej metody technologicznej w obróbce metali.

Wielkie znaczenie dla rozwoju nowej metody pracy ma stała troska organizacji związkowej o usuwanie przeszkód hamujących ten rozwój. W związku z tym konieczne jest żywe zainteresowanie się organizacji związkowych warunkami realizacji planu usprawnień technicznych w zakładzie.

Walka o upowszechnienie nowych metod pracy wymaga organizowania stałej kontroli społecznej. Bardzo ważne więc jest przyjęcie przez organizacje związkowe zasady bieżącej analizy rozwoju omawianego ruchu w zakładach pracy. Systematycznie rozwój ten powinny analizować także zarządy okręgowe i główne związków zawodowych metalowców i hutników.

*

II Zjazd naszej Partii postawił przed poszczególnymi przemysłami poważne zadania w zakresie zwiększenia wydajności pracy i obniżki kosztów własnych. Szczególnie odpowiedzialne zadania stoją przed zakładami przemysłu metalowego. Jednym z najważniejszych czynników zwiększających wydajność pracy i obniżających koszty własne tych zakładów jest rozwój wysokowydajnej obróbki w skrawaniu. Należy więc całą siłą walczyć o pełne i szerokie prowadzenie wysokowydajnej obróbki, obejmując nią takie prace jak: struganie, frezowanie, wiercenie a nawet szlifowanie. Praca w tym zakresie — to ważki element naszej walki o wzrost produkcji, o podniesienie wydajności i obniżkę kosztów własnych, stanowiących przecież zasadniczy warunek wzrostu stopy życiowej mas pracujących w naszym kraju.



ANTONI KUŻBA

Kierownik Wyd. Łącz. Międzynarod.
CRZZ

W obronie praw związkowych i swobód demokratycznych

SWIATOWA Federacja Związków Zawodowych jest organizacją ludzi pracy walczącą o ich ekonomiczne i socjalne interesy, o prawa związkowe, o swobody demokratyczne i pokój. Siłą zdolną obronić te życiowe interesy ludzi pracy jest jedność światowego ruchu zawodowego. Wrazem siły w jedności działania był III Światowy Kongres Związków Zawodowych w Wiedniu, który w celu obrony życiowych interesów mas pracujących świata podjął uchwałę o obronie praw związkowych i swobód demokratycznych. „Obronie praw związkowych i swobód demokratycznych — czytamy w uchwałach tego Kongresu — winna być podporządkowana cała działalność międzynarodowego ruchu związkowego“.

Wierna swym tradycjom, swym celom i zadaniom określonym już w październiku 1945 r. Światowa Federacja Związków Zawodowych toczyła uporczywą walkę o prawa związkowe już na długie lata przed III Światowym Kongresem Związków Zawodowych. Świadczą o tym jej liczne wystąpienia w Organizacji Narodów Zjednoczonych i instytucjach specjalnych, jak Międzynarodowe Biuro Pracy, gdzie ujawniała ona najbardziej jaskrawe wypadki gwałcenia praw związkowych w krajach kapitalistycznych.

SFZZ wykazała całej opinii publicznej, jak to Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie za pomocą kruczków prawnych usprawiedliwiała akty gwałcenia praw związkowych przez rządy kapitalistyczne i kapitalistów.

SFZZ przeciwstawiała się dążeniom przedsiębiorców do pozbawienia robotników ich niezaprzeczalnego prawa do walki o ekonomiczne i socjalne postulaty, o niezawisłość narodową i o pokój. Przeciwwstawiała się i nadal przeciwstawia rządom reakcyjnym krajów kapitalistycznych i zależnych, które, nie przebieając w środkach, dążą do pozbawienia mas pracujących tego podstawowego prawa, stosując wobec nich coraz częściej przemoc, zabójstwa, więzienie aktywistów związkowych, rozbijanie związków zawodowych, czego jaskrawym przykładem jest Gwatemala.

Wyrazem tych dążeń SFZZ jest wezwanie całego światowego ruchu związkowego do obrony praw związkowych i swobód demokratycznych oraz opublikowany ostatnio i poddany pod dyskusję projekt Karty Praw Związkowych. Karta Praw Związkowych będzie miała olbrzymie znaczenie szczególnie dla mas pracujących w krajach kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych, gdzie prawa związkowe i swobody demokratyczne są systematycznie gwałcone. Wnioski wypływające z dy-

skusji i projekt Karty Praw Związkowych zostaną przedstawione do rozpatrzenia przedstawicielom organizacji związkowych całego świata na VII Sesji Rady Generalnej Światowej Federacji Związków Zawodowych, której otwarcie nastąpi w dniu 9 grudnia 1954 r. w Warszawie.

W ten sposób raz jeszcze nazwa naszej stolicy Warszawy wiąże się z ważnym wydarzeniem w historii międzynarodowego ruchu robotniczego, jakim będzie uchwalenie Karty Praw Związkowych.

I

Opublikowany przez SFZZ projekt Karty Praw Związkowych ujmuje najbardziej istotne i najbardziej życiowe problemy ludzi pracy i ruchu zawodowego. Projekt Karty Praw Związkowych jest wyrazem dążeń SFZZ do obrony interesów mas pracujących i wpływa z podstawowych zasad statutowych SFZZ, której celem jest organizować i jednoczyć pod swymi sztandarami związki zawodowe całego świata — niezależnie od przynależności rasowej i narodowej, przekonań politycznych i wyznań religijnych — do walki o prawa demokratyczne i swobody wszystkich narodów.

Walka o prawa związkowe i swobody demokratyczne wszystkich narodów ma szczególne znaczenie w obecnej sytuacji, kiedy we wszystkich krajach kapitalistycznych, nawet i tych, które chlubią się swymi tradycjami „demokratycznymi“ i „liberalnymi“, zachodzi proces reakcyjnego wstępczństwa, charakteryzujący się najgwałtowniejszymi zamachami na związki i demokratyczne prawa ludzi pracy.

Na przykład w Austrii — na polecenie marionetki amerykańskich reakcyjnych liderów związkowych, jaką jest tzw. Międzynarodowa Konfederacja „Wolnych“ Związków Zawodowych — Konfederacja Austriackich Związków Zawodowych wprowadziła cały system dyskryminacji, mający utrudnić masom pracującym wyrażenie swej woli. Zabroniono członkom partii komunistycznej pełnienie jakiegokolwiek funkcji nawet wówczas, jeżeli zostali oni jednogłośnie wybrani. Wprowadzono oszukańczy system wyborczy do kierownictw związkowych poprzez wyeliminowanie udziału i woli mas pracujących, a nadanie prawa uczestniczenia w Kongresie Austriackich Związków Zawodowych wyłącznie przedstawicielom kilku związków zawodowych. Prowadząc politykę rozbijania związków zawodowych usuwa się przemocą ze stanowisk w związkach zawodowych uczciwych działaczy.

W Unii Południowo-Afrykańskiej robotnicy kolorowi nie posiadają prawa do strajku i zrzeszania się w związki zawodowe. Rząd Malana zlikwidował w praktyce postępowe związki zawodowe, aresztując ich przywódców, zajmując ich lokale, konfiskując archiwa i wykazy członków.

W Iranie reakcyjny rząd stosuje policyjne represje i terror przeciwko ruchowi związkowemu.

„Militaryzacji życia gospodarczego Norwegii — mówi Knut Kristiansen, członek Związku Zawodowego Budowlanych Norwegii — towarzyszą coraz brutalniejsze ataki na prawa demokratyczne i związkowe“.

W Grecji — aby złamać rosnący opór klasy robotniczej — rząd generała Papagosa rozpoczął gwałtowne ataki przeciwko związkom zawodowym, odbierając im nawet te prawa, które zdołały one sobie wywalczyć w przeszłości. W obozie koncentracyjnym Ai Strati więzi się 500 związkowców.

W Niemczech zachodnich po uchwaleniu w roku 1952 osławionej antyrobotniczej ustawy o radach zakładowych Adenauer dąży obecnie do rozbitcia zachodnio-niemieckich związków zawodowych.

W Hiszpanii wielu aktywnych związkowców i przywódców klasy robotniczej, znajduje się za murami więzień frankistowskich. W szczególności w okresie przygotowań do zawarcia między USA a Hiszpanią układu wojenskowego wzmógł się terror przeciwko działaczom demokratycznym i organizacjom związkowym.

A oto co pisze w swym liście do SFZZ o metodach represji w USA przywódca Związku Zawodowego Dokerów USA — Amerykanin, Harry Briges:

„Władza Eisenhowera żąda od swoich sądowych organów zorganizowania nowego procesu, ażeby pozbawić mnie amerykańskiego obywatelstwa i wydalić z USA. Będzie to piąty proces sądowy przeciwko mnie w okresie ostatnich dwudziestu lat“. Piszcie on dalej: „Amerykański rząd, wielcy politycy i przywódcy wojennych ugrupowań prowadzą obecnie szczególnie silną ofensywę przeciwko nam, licząc na osłabienie związków zawodowych, i — jeżeli się uda — na pozbawienie mas pracujących możliwości prowadzenia zorganizowanej walki o swoje żywotne interesy. Ta ofensywa wyraża się w antyrobotniczym ustawodawstwie, obliczonym na osłabienie związków zawodowych, i w licznych sądowych procesach, które mają na celu wyrwać z szeregów związkowych najbardziej aktywnych robotników, a także pozbawić ich pracy. Reakcją zamierza złamać w ten sposób bojowość mas pracujących“.

Imperialiści dążą do zrealizowania jednego ze swych celów — zniesienia wszelkich praw związkowych. Zniesienie praw związkowych oznacza wzmożenie niczym nie ograniczonego wyzysku i pozbawienie mas pracujących ich niezaprzecznego prawa do zrzeszania się w celu obrony swych interesów. Dążeniom tym SFZZ w projekcie Karty Praw Związkowych przeciwstawia prawo wszystkich ludzi do organizowania związków zawodowych i zrzeszania się w nich według własnego wyboru, prawo do zbierania się w miejscach pracy i poza ich obrębem, do swobodnego dyskusowania i wyrażania swoich poglądów o interesujących ich zagadnieniach, prawo do czytania i rozpowszechniania związkowej i robotniczej prasy, prawo swobodnego wykonywania funkcji związkowych przez wybranych lub wyznaczonych w tym celu przedstawicieli związków zawodowych.

II

„Ludzie pracy — czytamy w rozdziale pierwszym Karty Praw Związkowych — mają prawo brać udział w każdym działaniu mającym na celu obronę ich interesów niezależnie od tego, jaką ono przyjmie formę: strajku, demonstracji czy inną formę walki związkowej“.

Szeroko stosowanym w USA i bardzo często narzucanym rządowi innych krajów metodą represji przeciwko związkom zawodowym SFZZ przeciwstawia prawa do swobodnej działalności organizacji związkowych.

Wyrazem dążeń imperialistycznych kół USA do stłumienia do reszty ruchu zawodowego i pogrzebania reszty praw związkowych i swobód demokratycznych jest wniesiony ostatnio pod obrady Kongresu USA projekt ustawy C-3766, wprowadzającej obowiązek rejestracji związków zawodowych. Na podstawie tego projektu ustawy można w dogodnych dla administracji okolicznościach oskarżyć związki zawodowe o to, że są one „zaśmiecone komunistami“, i pozbawić ich możliwości przejawiania swej działalności. O tym świadczy ustawa Maccarana, przy pomocy której wymusza się na postępowych organizacjach, aby ogłosiły się jako „komunistyczne“, by w ten sposób, przy sposobności poddać je nowym prześladowaniom. Czymże jest, jeśli nie eksportem amerykańskich metod represji, fakt, że rządy krajów Ameryki Łacińskiej, pozostające na usługach amerykańskiego imperializmu, dążą do całkowitego podporządkowania sobie ruchu związkowego poprzez narzucanie związkom zawodowym swoich „przywódców“, przez aresztowania i osadzanie w więzieniach wybranych przez robotników ich prawdziwych przywódców, poprzez delegalizację związków zawodowych.

„Obserwuje się całą serię ataków na prawa związkowe, nie wyłączając ataków na SFZZ — stwierdził na III Światowym Kongresie Związków Zawodowych sekretarz generalny SFZZ — tow. Louis Saillant. — Ataki te występują jednocześnie we Francji, Włoszech, na Kubie, w Wenezueli, Maroku, Tunisie, Japonii, Grecji, Argentynie, Brazylii itd. Ostre represje wobec strajkujących, nielegalne aresztowania uczciwych działaczy związkowych, rozwiązywanie związków zawodowych, wszystko to jest na porządku dziennym w skali międzynarodowej“.

Obowiązek rejestrowania związków zawodowych, zakaz tworzenia związków zawodowych i robotniczych w szeregu krajów, zakaz tworzenia wspólnych organizacji dla robotników różnych ras lub koloru skóry, sztuczne tworzenie rządowych związków zawodowych i przymus należenia do nich przez automatyczne potrącanie robotnikom składek członkowskich przy wypłacie, pozbawienie w praktyce praw związkowych robotników w wielu krajach — oto najważniejsze metody stosowane przez imperialistów w celu osłabienia i rozbitcia związków zawodowych.

SFZZ metodom tym i represjom przeciwstawia w projekcie Karty Praw Związkowych prawo organizacji związkowych do realizowania swej działalności zgodnie z ich statutem swobodnie opracowanym przez członków związków zawodowych, bez ingerencji lub kontroli ze strony władz państwowych lub przedsiębiorców.

„Tylko organizacje związkowe i ich przedstawiciele — czytamy w projekcie — mają prawo zbierać od ludzi pracy związkowe składki członkowskie, swobodnie przez nich określone w statutach związkowych. Tylko związki zawodowe mają prawo rozporządzać związkowymi funduszami... wydawać i rozpowszechniać wydawnictwa związkowe.“

Organizacje związkowe uprawnione są do prowadzenia wszelkiej kulturalno-masowej pracy, tworzenia szkół dla ludzi pracy, bibliotek, klubów i innych kulturalno-oświatowych instytucji oraz kierowania nimi“.

III

„Organizacje związkowe ludzi pracy wszelkiej branży i zawodów — stwierdza dalej projekt Karty Praw Związkowych — mają prawo jednoczyć się w skali miejscowej, wojewódzkiej, narodowej lub terytorialnej. Prawo to w równej mierze winno być uznane i w skali międzynarodowej.“

Metodom represji i terroru stosowanego przez rządy imperialistyczne SFZZ w drugim rozdziale projektu Karty Praw Związkowych przeciwstawia cały szereg gwarancji umożliwiających realizację prawa swobodnej działalności organizacji związkowych z uwzględnieniem szeroko pojętego dążenia mas pracujących do jedności działania na wszystkich szczeblach organizacyjnych związków zawodowych, do jedności działania związków zawodowych w skali międzynarodowej włącznie.

Jakże często spotykamy fakty pozbawiania organizacji związkowych prawa do występowania w obronie interesów ludzi pracy, prawa związków zawodowych do prowadzenia w imieniu ludzi pracy rozmów z przedsiębiorstwami i władzami państwowymi o zawieraniu umów zbiorowych pracy, ochronie pracy, zatrudnianiu lub zwalnianiu z pracy, o zarządzaniu i kierowaniu organami ubezpieczeń społecznych itd. Faktom tym towarzyszy jednostronna rewizja płac oraz powszechne i systematyczne gwałcenie praw socjalnych i umów zbiorowych pracy, wywalczonych po długich latach przez robotników i pracowników. Konsekwencją tego jest stała obniżka realnych płac robotników i pracowników oraz poważny wzrost wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wzrost wskaźnika kosztów utrzymania, oficjalnie komunikowanego Organizacji Narodów Zjednoczonych przez rządy niektórych krajów w roku 1953 w porównaniu z rokiem 1948, świadczy o prowadzonej z zacięłością polityce „zamrażania płac“, powodującej realną obniżkę płac. I tak w 1953 r. wskaźnik kosztów utrzymania w USA wynosił 111 w porównaniu do 1948 r., w Wielkiej Brytanii — 131, we Francji — 145, w Finlandii — 157, w Japonii — 156, Australii — 177, Austrii — 199, Francuskiej Afryce Zachodniej i Podzwrotnikowej — od 171 do 243, Chile — 225 i Argentynie — 298. Nastąpił również znaczny wzrost podatków, np. w USA podatki wzrosły 12-krotnie w porównaniu z latami 1937/1938, we Francji — 2,6 raza i w Wielkiej Brytanii — 2 razy.

Mówiąc o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych, należy stwierdzić, że w Wielkiej Brytanii w czerwcu 1953 r. było 4 tysiące wypadków i 79 tysięcy zachorowań na choroby zawodowe, więcej niż w analogicznym miesiącu 1952 r. W USA liczba wypadków śmiertelnych rocznie — począwszy od 1952 r. — przekracza 15 tysięcy. Na każdy milion wydobytych ton węgla w 1951 r. było 67 zabitych lub rannych górników, a w 1952 już 74. We Francji na każdą godzinę pracy przypada jeden zabity, czterech inwalidów i 1000 innych wypadków, nie mówiąc już o Włoszech i krajach kolonialnych i zależnych.

Nowym elementem w walce światowego ruchu związkowego w tej sytuacji jest coraz częstsze występowanie mas robotniczych w obronie ekonomicznych i społecznych żądań, o polepszenie i rozszerzenie ubezpieczeń społecznych i opieki społecznej, o przekazanie instytucji ubezpieczeń społecznych i opieki społecznej związkom zawodowym, jako prawnym rzeczywistym przedstawicielom wszystkich ludzi pracy.

Oto dlaczego w rozdziale trzecim projektu Karty Praw Związkowych SFZZ czytamy:

„Organizacje związkowe przedstawiają indywidualne i kolektywne interesy ludzi pracy we wszystkich organach zajmujących się ustalaniem płacy za pracę robotniczą, ochroną pracy, zatrudnieniem lub zwalnianiem z pracy. Mają one prawo brać udział w zarządzaniu i kierowaniu organami ubezpieczeń społecznych i wszelkimi innymi społecznymi organami. Przedstawiciele organizacji związkowych w tych organach winni być wybierani przez ludzi pracy i rozporządzać mandatami zgodnie z ilością otrzymanych głosów“.

Pierwszym — jak stwierdzają Amerykanie — nieopatrzonym krokiem ku faszyzacji USA była przyjęta w 1947 r. ustawa Tafta-Hartleya redukująca prawo mas pracują-

cych do strajku, organizowania się w związki zawodowe oraz ograniczająca prawa wyborcze do władz związkowych i prowadzenia pertraktacji w sprawie zawierania umów zbiorowych pracy. Rozwój w kierunku faszyzacji USA postępuje stale naprzód. Świadczą o tym takie ustawy i projekty ustaw wniesione ostatnio pod obrady Kongresu USA, jak: antyrobotnicza ustawa Smitha, na podstawie której uwięziono już wielu przywódców związkowych oskarżonych o organizowanie rzekomej „zmowy, mającej na celu szerzenie propagandy za obaleniem przez mocą władzy USA“. Należy tu wymieniona już ustawa Maccarana Voltera, na której podstawie prześladowane i wydalane z USA tysiące obcokrajowców za działalność w związkach zawodowych i aktywną postawę w strajkach. Szereg nowych projektów ustaw uzupełnia te — iście na amerykańską modłę „demokracji“ — poczynania, mające na celu stłumienie do reszty ruchu zawodowego i pogrążanie reszty praw związkowych i swobód demokratycznych. Zaliczyć do nich można projekt ustawy C-3428, która pozwala zwalniać z pracy każdego, ktokolwiek według opinii generalnego prokuratora — podkreślam opinii — mógłby dokonać w nieokreślonym czasie w przyszłości akt o podważającym charakterze, oskarżającym reżim, bądź też żądającym przywrócenia praw jednostki i poprawy warunków życiowych ludzi pracy. Z tej serii projektów ustaw na uwagę zasługuje przyjęty jednogłośnie przez Izbę Reprezentantów projekt ustawy HP-9580 przewidujący możliwość wydawania nakazów aresztowania członków związków zawodowych, oskarżonych o przeciwstawianie się przygotowaniom wojennym, nie mówiąc już o szeregu innych podobnych projektów ustaw.

Nad zagadnieniem antyzwiązkowych i antyrobotniczych ustaw w USA zatrzymujemy się nieco dłużej — celowo, ponieważ jak dolary, jak listy towarów zakazanych w handlu międzynarodowym, tak samo eksportowane są antyzwiązkowe i antyrobotnicze ustawy imperializmu amerykańskiego. Eksport dolarów odbywa się w celu uzależnienia ekonomicznego i politycznego państw i narodów celem osiągnięcia maksymalnych dywidend. Eksport zaś antyzwiązkowych i antyrobotniczych ustaw — w celu pozbawienia mas pracujących tej aktywnej siły, dzięki której są one w stanie walczyć o zwiększenie swego udziału w wytwarzanym przez siebie dochodzie narodowym, a tym samym poprawiać swoje warunki materialne i kulturalne.

A oto fakty: we Francji i Włoszech rządy przedłożyły parlamentom projekty ustaw, zmierzające do „zreglamentowania“ prawa do strajku. Biorąc za wzór osławioną ustawę antystrajkową Tafta-Hartleya, dążą one do zlikwidowania siłą prawa strajku, do całkowitego odebrania tego prawa pracownikom państwowym, do narzucenia przymusowego arbitrażu, w którym decyzje w sprawach konfliktów między robotnikami i pracodawcami narzuca rząd — narzędzie pracodawców.

W Australii okres wzmożonych ataków rządu i burżuazji przeciwko masom pracującym rozpoczął się z chwilą wzrostu zainteresowania tym krajem ze strony monopolistów amerykańskich. Pod ich to naciskiem rząd australijski zaczął stosować wobec klasy robotniczej wzorowane na ustawodawstwie amerykańskim metody presji i usankcjonowanego prawem terroru. Australijski Sąd Arbitrażowy pod pozorem regulowania sporów między pracodawcami a robotnikami atakuje płace robotnicze, brutalnie ingeruje w wybory do władz związkowych, aby nie dopuścić do wybrania postępowych działaczy związkowych, kontroluje fundusze związkowe, narzuca umowy faworyzujące przemysłowców itd.

W Japonii burżuazja japońska, dążąc do złamania oporu mas pracujących, usiłuje — wzorem swych amerykańskich protektorów — pozbawić organizacje związkowe swobody działania i elementarnych praw związkowych. W tym celu w czerwcu 1952 r. wydana została przez rząd tzw. ustawa przeciwko działalności wywrotowej (Anti-Subversive Activities Act), wymierzona przede wszystkim przeciwko postępowym robotnikom i działaczom związkowym, a w sierpniu 1953 r. wydano ustawę antystraj-

kową zabraniającą strajków w górnictwie i przemyśle energetycznym oraz upoważniającą rząd do stosowania tego zakazu również w innych gałęziach przemysłu.

Krajów, w których robotnicy pozbawieni są prawa do strajku, można by tu przytoczyć o wiele więcej. W tym wszystkim ważne jest jednak to, że wszystko, co dotychczas pozostało z prawa do strajku i wolności związkowych w świecie kapitalistycznym, jest rezultatem wspólnego i bohaterstwa oporu mas pracujących wszystkich krajów walczących o urzeczywistnienie swych żądań ekonomicznych i socjalnych, rezultatem stale rozszerzającej się i przybierającej na sile jedności działania wszystkich ludzi pracy w obronie swych praw związkowych, swobód demokratycznych, niezawisłości narodowej i pokoju na całym świecie.

IV

SFZZ, konsekwentnie walcząc w obronie i o rozszerzenie praw ludzi pracy wszystkich krajów i narodowości, wszystkich ras, różnych zapatrywań politycznych i wierzeń religijnych, mówi niedwuznacznie w czwartym rozdziale projektu Karty Praw Związkowych: „Prawo do strajku jest podstawowym prawem związków zawodowych“, a dalej: „Organizowanie strajku i demonstracji solidarnościowych przez związki zawodowe i udział w nich robotnika nie może być w żadnym wypadku powodem do stosowania przed, podczas lub po strajku jakichkolwiek kar, sankcji lub innych represji ani w stosunku do związków zawodowych, ani też do człowieka pracy“.

Rozdział piąty i ostatni projektu Karty Praw Związkowych technicznie żywym internacjonalizmem proletariackim i solidarnością międzynarodową, niczym nie skępowaną swobodą międzynarodowej działalności związkowej.

„Zgodnie ze swobodnie wyrażoną wolą swoich członków — czytamy — organizacje związkowe mają prawo wstępować do każdej międzynarodowej organizacji związkowej według własnego wyboru“.

Przegląd wydarzeń

Sekretariat Światowej Federacji Związków Zawodowych podał do wiadomości, że w dniu 9 grudnia br. w Warszawie rozpocznie obrady VII sesja Rady Generalnej SFZZ. Sesja potrwa prawdopodobnie 6 dni. Referat sprawozdawczy wygłosi sekretarz generalny SFZZ — Louis Saillant.

Głównym tematem obrad będzie Karta Praw Związkowych. Sprawę tę omówi w specjalnym referacie przewodniczący SFZZ Giuseppe di Vittorio.

Donosząc o tym „Biuletyn Informacyjny SFZZ“ podkreśla, że sesja warszawska będzie miała ogromne znaczenie dla walki o jedność klasy robotniczej. Na całym świecie masy pracujące wzmagają opór przeciwko przygotowaniom imperialistów do nowej wojny. Domagają się one pokojowego rozwiązania spornych problemów międzynarodowych, wprowadzenia zakazu broni masowej zagłady i przerwania wyścigu zbrojeń. Na tym tle rosną i wzmagają się powszechne tendencje do przywrócenia jedności szeregów międzynarodowego ruchu zawodowego.

W dniach od 4 do 9 października br. we Frankfurcie nad Menem obradował III Kongres zachodnionieemieckich związków zawodowych DGB. W obradach wzięło udział 394 delegatów, którzy reprezentowali około 6 milionów związkowców.

Kongres DGB stał się dużym miarą wydarzeniem politycznym — zresztą wbrew intencjom klikki adenauerowskiej. Wpłynęły na to nastroje, które

opanowały ludność Niemiec zachodnich w związku z planami wskrzeszenia Wehrmachtu pod pozorami „armii europejskiej“. Zwłaszcza po konferencji londyńskiej masy pracujące w Trizonii zaczęły wysuwać żądania, aby Kongres DGB wystąpił przeciwko uzbrajaniu Niemiec zachodnich i włączeniu ich do wojskowych bloków mocarstw zachodnich. Żądanie pokojowego rozwiązania

Projekt Karty Praw Związkowych wysuwa żądania zagwarantowania związkom zawodowym: prawa do brania udziału w międzynarodowej działalności związkowej, współpracy i prowadzenia wspólnych akcji z zagranicznymi lub międzynarodowymi organizacjami związkowymi, solidaryzowania się z masami pracującymi i związkami zawodowymi innych krajów, prawa do wymiany delegacji i utrzymywania bez żadnych przeszkód stosunków z międzynarodowymi organizacjami związkowymi.

Ludzie pracy krajów obozu pokoju i socjalizmu z przodującą siłą walki o pokój, dobro i szczęście ludzi pracy — Związkiem Socjalistycznych Republik Radzieckich, mają nieczym nie ograniczone prawo do zrzeszania się w związki zawodowe i przejawiania w ich ramach aktywnej działalności politycznej. Związki zawodowe w tych krajach wykonują swobodnie swe zadania w dziedzinie reprezentacji i obrony życiowych interesów robotników i pracowników umysłowych, rozwijają nową rolę związków zawodowych, rolę współgospodarza kraju, nieustannie dążą do maksymalnego zaspokajania materialnych i kulturalnych potrzeb ludzi pracy — dla dobra państwa ludowego.

Ludzie pracy krajów obozu pokoju i socjalizmu, mając już od dawna zagwarantowane rozległe prawa swobodnego rozwoju, w pełni solidaryzując się z walką, jaką prowadzi SFZZ w obronie najżywniejszych interesów ludzi pracy całego świata, w obronie i o rozszerzenie praw związkowych i swobód demokratycznych, o pokój.

Projekt Karty Praw Związkowych jest nowym doniosłym dokumentem w walce SFZZ o prawa związkowe i swobody demokratyczne, o prawo do obrony i rozszerzenia tych swobód, które są nieodłączne od ogólnej walki mas pracujących w krajach kapitalistycznych, kolonialnych i zależnych o lepsze jutro i pokój. Polskie masy pracujące z radością witają ten nowy krok SFZZ zmierzający do poprawy sytuacji wszystkich ludzi pracy na całym świecie.

kwestii niemieckiej i utrwalenia pokoju znalazły wyraz w licznych listach do III Kongresu DGB.

Przeciwko wojennym przygotowaniom rządu Adenauera wystąpili uczestnicy odbytej niedawno w Düsseldorfie III konferencji młodzieżowej organizacji DGB. W imieniu 1,2 miliona dziewcząt i chłopców konferencja ta jednomyślnie oświadczyła, że odrzuca plany remilitaryzacji Niemiec zachodnich we wszelkiej formie.

Niedawno odbyła się w Lipsku pierwsza ogólnoniemiecka konferencja związków zawodowych. Wraz z przedstawicielami związkowców NRD obradowało tam około 300 przedstawicieli związków zawodowych z Niemiec zachodnich. Na konferencji tej jednomyślnie uchwalono program walki niemieckiej klasy robotniczej o swobody demokratyczne, walki przeciwko zamachom władz bońskich na prawa zachodnionieemieckich mas pracujących, walki przeciwko wskrzeszeniu militarystyki niemieckiej.

O nastrojach zachodnionieemieckich mas pracujących świadczył naj-

lepiej fakt, że przywódca SPD — Ollenhauer poczuł się zmuszony wystąpić podczas debaty w Bundestagu przeciwko uchwałom londyńskim. Nfć więc dziwnego, że Kongres DGB wzbudził w Bonn duże zaniepokojenie. Z tego też właśnie powodu na sałę obrad pospieszili wszyscy co wpłynęli przywódcy SPD z Ollenhauerem na czele oraz przedstawiciele rządu bońskiego, a między nimi sam prezydent Heuss, który nawet wygłosił przemówienie. Tak więc po raz pierwszy od 1918 r. prezydent kapitalistycznego państwa niemieckiego przemówił do delegatów na kongres związkowy. Heuss zaapelował do niemieckiej klasy robotniczej, aby zrezygnowała z walki i wybrała drogę porozumienia z pracodawcami. Minister pracy — Storch, zwrócił się do DGB o pomoc i współdziałanie w realizowaniu uchwał konferencji londyńskiej.

Wszystkie te zabiegi zawiodły. Delegaci wypowiedzieli się stanowczo za zaostreniem walki klasowej, w ostatnim zaś dniu obrad Kongres przygniatającą większością 389 głosów przeciwko 4 uchwałił rezolucję przeciwko remilitaryzacji Niemiec. Rezolucja ta głosi:

„Kongres federalny wypowiada się przeciwko jakemukolwiek układowi zbrojnemu, jak długo nie zostały wyczerpane wszelkie możliwości prowadzenia rokowań w celu osiągnięcia porozumienia między narodami oraz przywrócenia jedności Niemiec. Z punktu widzenia ukształtowania się wewnętrznych stosunków w Niemczech zachodnich, decyzje londyńskie, prowadzące do stworzenia armii niemieckiej, oznaczają realną groźbę utworzenia dyktatury wojskowej w zachodnich Niemczech“.

Uchwalenie powyższej rezolucji i to takim stosunkiem głosów — stanowi ciężką klęskę polityczną socjaldemokratycznych agentów w łonie zachodnio - niemieckiego ruchu zawodowego.

Światowa Federacja Związków Zawodowych ogłosiła oświadczenie w sprawie sposobów osłabienia napięcia międzynarodowego. Oświadczenie stwierdza, że wskrzeszenie militarystyki niemieckiej i próby stworzenia agresywnych bloków wojskowych wymagają napięcia w stosunkach międzynarodowych. Dlatego też miliony ludzi występują przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich i włączeniu ich do paktu północno - atlantyckiego lub do układu londyńskiego czy innego. Oświadczenie głosi następująco:

„SFZZ oświadcza, że istnieją realne możliwości rozwiązania problemu bezpieczeństwa zbiorowego w Europie. Europejska konferencja związków zawodowych, która odbyła się w czerwcu br w Berlinie, wypowiedziała się za zawarciem ogólnoeuropejskiego układu o bezpieczeństwie zbiorowym, obejmującego wszystkie kraje Europy niezależnie od ich ustroju społecznego, bez dyskryminacji, bez wyróżnienia jakiego-

kolwiek z nich, przy poszanowaniu niezawisłości każdego narodu. W tym ogólnym układzie miałyby uczestniczyć również Niemcy wschodnie i zachodnie.

Zorganizowanie zbiorowego bezpieczeństwa w Europie na tej podstawie, eliminującej wszelkie niebezpieczeństwo militaryzacji Niemiec, ułatwiłoby przeprowadzenie koniecznych rozmów między czterema wielkimi mocarstwami — Stanami Zjednoczonymi, Wielką Brytanią, Francją i Związkiem Radzieckim — w celu pokojowego rozwiązania problemu niemieckiego drogą utworzenia zjednoczonych Niemiec demokratycznych. Usunięto by w ten sposób niebezpieczeństwo wskrzeszenia militarystyki.

Masy pracujące Europy zainteresowane są w tym, by polityka rokoowań wzięła górę nad polityką siły i by koncepcja realnego bezpieczeństwa zbiorowego w Europie zwyciężyła koncepcję remilitaryzacji Niemiec zachodnich.

W tym celu SFZZ wzywa pracujących do umacniania jedności w zakładach pracy, jak również na szczeblu krajowym i światowym, aby ludzie pracy jednoczyli się z wszystkimi pokojowymi siłami w każdym kraju i aby popierali walkę niemieckich mas pracujących przeciwko remilitaryzacji ich kraju, walkę o zjednoczone, demokratyczne i pokojowe Niemcy.

Tym samym masy pracujące świata przyczynią się do usunięcia groźnego niebezpieczeństwa nowego konfliktu światowego i wniosą poważny wkład w dzieło osłabienia napięcia międzynarodowego, w dzieło postępu społecznego i pokoju“.

W dniu 12 października w Berlinie odbyło się spotkanie 25 aktywistów związków zawodowych z różnych części Niemiec zachodnich — ze związkowcami NRD. W spotkaniu tym wziął również udział przewodniczący FDGB — Herbert Warnke i kierownik delegacji związkowców NRD na III Kongres DGB — K. Helbig.

W czasie spotkania omówiono osiągnięcia niemieckiego ruchu związkowego i nauki płynące z obrad III Kongresu zachodnio - niemieckich związków zawodowych (DGB). Herbert Warnke podkreślił przy tym, że uchwały tego Kongresu, a zwłaszcza uchwały przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich, mają bardzo duże znaczenie. Ustosunkowanie się kół adenauerowskich do tych uchwał dowodzi, że przeraziły one wszystkich reakcjonistów w Niemczech zachodnich. Uchwały te, przyjęte mimo sprzeciwu pewnych przywódców zachodnio - niemieckich związków zawodowych, stanowią doskonały punkt wyjścia do dalszej skutecznej pracy na polu zbliżenia związków zawodowych Niemiec zachodnich i NRD.

K. Helbig podkreślił, że wśród związkowców Niemiec zachodnich często jeszcze panuje nieznanie rzeczywistej sytuacji życiowej i

praw mas pracujących w NRD. Dlatego też zaproszono do NRD delegację zachodnio - niemieckich związków zawodowych z ich przewodniczącym — Walterem Freitagiem na czele, aby delegacja ta mogła naocznie stwierdzić, jak żyją masy pracujące w NRD.

● Biuro Powszechnej Konfederacji Pracy we Francji (CGT) wezwało masy pracujące, aby protestowały przeciwko uchwałom londyńskim. CGT stwierdziła, że przyjęcie przez francuskie Zgromadzenie Narodowe uchwał londyńskich i ich zrealizowanie — stanowiłoby dla Francji poważne niebezpieczeństwo. Oświadczenie CGT podkreśla, że uchwały londyńskie zawierają „niebezpieczne aspekty“ układu paryskiego, odrzuconego już przez parlament i naród francuski.

● W belgijskim ośrodku górniczym Dampremy odbyła się wspólna konferencja górników Belgii i Francji, poświęcona przygotowaniom do zwołanej na grudzień br. Międzynarodowej Konferencji Górników w Pradze.

W konferencji wzięło udział 500 górników z Belgii i Francji, jak również przedstawiciele górników włoskich zatrudnionych w kopalniach belgijskich.

W uchwalonych rezolucjach konferencja wezwała górników obu krajów do wzmocnienia walki o pokój, o podwyżkę płac oraz do walki przeciwko realizacji planu Schumana. Uchwalono również tekst depeszy do Niezależnego Związku Zawodowego Górników w Belgii z wezwaniem do jedności działania. Na czele tego związku stoją prawnicy socjaliści.

● W różnych krajach Południowej Ameryki wzrasta się terror i prześladowanie działaczy robotniczych. W Brazylii rząd dyktatora Cafe Filho, który uzyskał władzę w wyniku inspirowanego przez Waszyngton zamachu stanu, zaostreza terror policyjny, niszczy ostatnie resztki swobod demokratycznych i dokonuje aresztowań wśród patriotów brazylijskich.

W Rio de Janeiro policja aresztowała i pobiła dziesiątki osób. Wśród aresztowanych znajduje się przywódca marynarzy brazylijskich — Emilio-Bonfante de Maria i liczne kobiety. Policja Cafe Filho dokonuje napadów na redakcje dzienników i na związki zawodowe. Ostatnio napadła ona na lokal Związku Zawodowego Włóknarzy w Rio de Janeiro i aresztowała trzech przywódców związku. Aresztowano również trzech zecerów dziennika „Imprensa Popular“. W ciągu pierwszych 20 dni władzy nowego rządu uwięziono ponad 300 patriotów brazylijskich. Wielu z nich poddano okropnym torturom i dotkliwie pobito. W tym samym czasie znacznie wzrosły ceny artykułów konsumpcyjnych i opłaty za usługi komunalne. W ten sposób np. ceny ziemniaków podniosły się o 18%, fasoli — o 15%, a ceny tłuszczów wzrosły prawie dwukrotnie.

III Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych

(Przebieg obrad)

W

DNIU 14 października br. odbyło się III Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych poświęcone zagadnieniu współpracy związków zawodowych z radami narodowymi i udziału związków zawodowych w kampanii wyborczej do rad narodowych.

Referat podstawowy wygłosił przewodniczący CRZZ — towarzysz Wiktor Kłosiewicz.

Towarzysz Kłosiewicz podkreślił na wstępie swego referatu, że wybory do rad narodowych mają ogromne znaczenie dla całego naszego narodu. W Polsce Ludowej rady narodowe stały się rzeczywistym orężem w ręku ludu pracującego, służącym pomnażaniu sił, dobrobytu i kultury całego narodu. Rola i zadania rad narodowych wzrastają szczególnie w świetle wskazań II Zjazdu PZPR — walki o szybszy wzrost poziomu życia mas pracujących w mieście i na wsi. Wybory do rad narodowych powinny stać się sprawą każdego człowieka pracy w Polsce. Do rad narodowych winni wejść najlepsi, najbardziej ofiarni przedstawiciele klasy robotniczej i pracującego chłopstwa, partyjni i bezpartyjni.

W tej wielkiej kampanii politycznej poważna rola przypada związkom zawodowym jako powszechnej organizacji klasy robotniczej w Polsce Ludowej. Związki zawodowe powinny wziąć nie tylko najbardziej aktywny udział w zbliżających się wyborach do rad narodowych, lecz także podnieść na znacznie wyższy poziom współdziałanie z nowowybranymi radami.

Od początku istnienia rad narodowych związki zawodowe uczestniczyły w ich działalności. Obok współdziałania z radami narodowymi poprzez związkowców-radnych i członków komisji istnieją i inne formy współpracy. Tak np. prezydium i poszczególne komórki instancji związkowych, zwłaszcza wojewódzkich rad związków zawodowych, współpracują bezpośrednio z prezydiami i wydziałami prezydiów rad narodowych w zakresie usprawnienia handlu, walki ze spekulacją, organizowania kolonii letnich dla dzieci itp.

Jednakże należy stwierdzić, że mimo szeregu pozytywnych przejawów prawidłowej współpracy naszych ogniw związkowych z radami narodowymi — współpraca ta na ogół jest słaba, powierzchowna, dorywcza.

Jeśli można by mówić o bardziej systematycznej, planowej współpracy instancji związkowych z radami narodowymi — to najwyżej w odniesieniu do WRZZ-ów i to tylko niektórych. Jeśli chodzi o pozostałe instancje związkowe, a zwłaszcza zarządy okręgów, to z reguły nie doceniają one współpracy z radami narodowymi, a często w ogóle nie widzą jej możliwości i potrzeby.

Należy stwierdzić, że większość instancji związkowych nie interesuje się pracą swoich radnych ani członków komisji. Trzeba wręcz powiedzieć, że na ogół nie kontrolowaliśmy pracy naszych radnych, nie żądaliśmy od nich (dawania sprawy z tego co zrobili w radzie narodowej dla realizowania postulatów mas robotniczych, nie pomagaliśmy im w ich pracy w radach narodowych).

Trzeba podkreślić również, że spotykamy się ze zjawiskiem poważnego niedoceniańia pracy radnego ze strony poszczególnych kierownictw zakładów pracy. Niektóre kierownictwa zakładów pracy, nie doceniając roli rad narodowych jako organów władzy ludowej, zamiast szczyć się tym, że wyróżniający się pracownicy są radnymi, czynią im trudności i uważają ich pracę w radzie za zmarnowany czas.

Jednym z poważnych niedociągnięć w dotychczasowej współpracy związków zawodowych z radami narodowymi jest również to, że działacze związków, jeśli nawet biorą

udział w pracach rady, rzadko tylko występują na terenie rady jako reprezentanci związków zawodowych i nie starają się realizować poprzez rady zadań, stojących przed ruchem związkowym.

Źródła tych słabości należy szukać w całokształcie dotychczasowej pracy związków zawodowych, a w szczególności w tym, że związki zawodowe nastawiły się zbyt jednostronnie na zagadnienia produkcyjne, zapominając niejednokrotnie o konieczności stałej troski o warunki bytowe i socjalne ludzi pracy, na co wskazała nam uchwała Komitetu Centralnego PZPR o pracy związków zawodowych i nasz III Kongres.

Oceniając krytycznie naszą dotychczasową współpracę z radami narodowymi, nie zapominamy o tym, że w pracy rad są również liczne jeszcze słabości. Wiemy również, że występują w terenie takie przypadki, że służna inicjatywa aktywistów związkowych i radnych nie jest realizowana wskutek biurokratyzmu i bezduszności niektórych ogniw aparatu rad, jak również nie są wprowadzane w życie słuszne wnioski komisji — wskutek braku kontroli wykonania.

Ale fakt ten nie może nam niczym przysłonić obrazu naszych własnych wielkich braków. Dlatego też obecnie musimy postawić przed sobą zadanie, aby na tym odcinku dokonać poważnego zwrotu w naszej pracy. Kampania wyborcza do rad narodowych winna zapoczątkować przedstawienie naszej współpracy z radami narodowymi na nowe tory.

Trzeba po pierwsze, aby nasz aktyw związkowy w pełni rozumiał, że walki o poprawę warunków pracy i bytu robotników nie można prowadzić w samym tylko zakładzie pracy, gdyż jest bardzo wiele spraw bytowych i socjalnych, które można rozwiązać tylko wspólnie z radami narodowymi.

Wspólna z radami narodowymi jest nasza troska o poprawę leczenia pracowniczego, stanu sanitarnego miast i osiedli, prawidłowego rozmieszczenia zakładów służby zdrowia i podniesienia ich pracy na wyższy poziom, walki z chorobami zakaźnymi, pijaństwem, chuligaństwem, a te wszystkie zadania wymagają naszej codziennej współpracy z radami narodowymi.

Wspólna z radami narodowymi jest nasza troska o rozwój budownictwa sieci placówek socjalnych, żłobków, przedszkoli, domów dziecka, o dalszy rozwój kolonii i wczasów dla dzieci i młodzieży, o rozwój budowy i doskonalenie szkół wszystkich typów, o planową realizację inwestycji na cele szkolnictwa, bibliotek, czytelnictwa, wychowania fizycznego.

Wspólna z radami narodowymi jest nasza troska o rozwój budownictwa mieszkaniowego i remonty mieszkań, o rozwój komunikacji miejskiej, o rozwój urządzeń komunalnych, służących pełniejszemu zaspokajaniu potrzeb ludności, o należyte zaopatrzenie ludności w wodę, gaz, elektryczność.

Jest wiele innych zagadnień, na które instancje związkowe winny zwrócić uwagę, jak np. sprawa czystości miast i oświetlenia ulic, które często pozostawiają wiele do życzenia. Jak sprawa parków i zorganizowania ich jako miejsc wypoczynku i rozrywki, jak sprawa organizowania ośrodków masowych wycieczek świątecznych.

Trzeba, aby instancje związkowe przemyślały i zastosowały różnorodne formy stałej opieki i nad tymi aktywistami związkowymi, którzy zostaną wybrani do rady narodowej. Rady zakładowe winny popularyzować radnych ze swojego zakładu pracy, winny wysłuchiwać ich sprawozdań, wskazywać im na sprawy wymagające rozwiązania na terenie rady.

Cały nasz aktyw związkowy winien też w pełni zdać sobie sprawę z tego, że praca w radach narodowych, to jedna z podstawowych form realizacji sojuszu robotniczo-chłopskiego.

Nasze podstawowe zadanie polega na tym, aby doprowadzić do świadomości każdego robotnika, każdego pracownika umysłowego ogromne znaczenie wyborów do rad narodowych.

Naszym zadaniem będzie, aby kampania wyborcza, odbywająca się w roku 10-lecia Polski Ludowej pogłębiła słuszne uczucie dumy każdego robotnika i pracownika umysłowego z historycznego dorobku 10-lecia, na który złożył się ofiarny trud każdego człowieka pracy, i aby ukazała mu dalsze perspektywy rozwojowe.

Drugie ważne zadanie, stojące przed nami — to włączenie szerokich mas pracujących do czynnego uczestniczenia w całym przebiegu kampanii wyborczej, tak aby rezultatem jej był wybór na radnych najlepszych przedstawicieli klasy robotniczej. W nowych wyborach winien być poważnie wzmocniony trzon robotniczy spośród przodowników pracy, racjonalizatorów, spośród tych, którzy wyróżniają się w stosowaniu nowych inicjatyw i nowych metod pracy, i których postawa społeczna gwarantuje rzetelne wypełnianie obowiązków radnego. Trzeba również zwrócić uwagę na to, aby do rad narodowych weszło więcej młodzieży i więcej kobiet, zwłaszcza tam, gdzie stanowią one poważny procent zatrudnionych.

W toku kampanii wyborczej winniśmy jeszcze mocniej ugruntować wśród klasy robotniczej zrozumienie tej prawdy, że szybsze podniesienie stopy życiowej trzeba wypracować i wywalczyć, że w naszym ręku leży realizacja i tempo realizacji wskazań zawartych w uchwałach II Zjazdu PZPR.

Dlatego też kampania wyborcza winna być powiązana z pełnym wykonywaniem tych zadań, które postawiliśmy na naszym II Plenum, a zwłaszcza rozwinieniem w zakładach pracy masowej kontroli całej załogi nad wykonywaniem umów zakładowych i długofalowych zobowiązań oraz z inicjowaniem podejmowania indywidualnego, zespołowego, międzyoddziałowego i międzyzakładowego współzawodnictwa o przedterminowe wykonanie planu produkcji bieżącego roku, o podnoszenie jakości produkcji, o obniżenie kosztów własnych, a także o polepszenie warunków pracy, warunków bytowo-socjalnych i kulturalnych załóg robotniczych. W PGR-ach, w POM-ach trzeba mobilizować załogi do swybszego zakończenia prac jesiennych, do likwidowania odłogów, rozwijać współzawodnictwo wokół najważniejszych zadań produkcyjnych, bytowych i kulturalnych.

W naszej pracy politycznej wokół kampanii wyborczej będziemy unaoczniać masom pracującym ścisły związek między naszą polityką wewnętrzną a polityką międzynarodową, wskazując na pewną pozycję, jaką Polska Ludowa zajmuje w światowym obozie pokoju, któremu przewodzi ostoja pokoju i socjalizmu — wielki Związek Radziecki.

Nasz naród w wyborach do rad narodowych okaże swoje jednolite poparcie dla polityki partii i rządu ludowego, która jest polityką gospodarczego, kulturalnego i społecznego rozkwitu naszej ojczyzny, polityką pokoju i przyjaźni między narodami.

(Referat tow. W. Kłosewicza w pełnym brzmieniu został wydany w osobnej broszurze nakładem Wydawnictwa Związkowego CRZZ)

Nad referatem towarzysza Kłosewicza wywiązała się dyskusja, w której m. in. zabrali głos:

Tow. A. Jarosz — przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Pracowników Gospodarki Komunalnej. Mówca stwierdził, że szerokie możliwości współpracy instancji Związku z radami narodowymi, ich prezydiami i komisjami nie są dostatecznie wykorzystywane.

Musimy zrobić teraz wszystko — stwierdził tow. Jarosz — aby uświadomić naszemu aktywowi i członkom naszego Związku wielkie znaczenie działalności rad narodowych i radnych dla ogółu ludności pracującej.

Tow. E. Wasalczyk — przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Prac. Państwowych i Społecznych mówił o ważnych zadaniach Związku w walce z wszelkimi prze-

jawami biurokracji i lekceważeniem potrzeb ludzi pracy przez niektóre ogniwa aparatu rad narodowych, aby lepiej służyły one interesom ludności.

Tow. I. Loga-Sowiński — przewodniczący WRZZ we Wrocławiu omówił udział związków zawodowych w terenowym planowaniu gospodarczym. Związki zawodowe w województwie wrocławskim nie doceniały dotąd tego zagadnienia, nie zwracały uwagi Prezydium Woj. RN na braki na rynku tych czy innych artykułów, które mogą być z powodzeniem produkowane przez miejscowy przemysł terenowy. Nie sygnalizowano również władzom terenowym poważnych niedociągnięć w rozmieszczeniu żłobków, przedszkoli, punktów usługowych itp.

Drugim ważnym zagadnieniem — powiedział mówca — jest udział związków zawodowych w organizowaniu masowej kontroli społecznej. Dobrą formą takiej kontroli byłoby np. urządzenie spotkań dyrektorów szpitali, ośrodków zdrowia, kierowników punktów usługowych, pralni, czy sklepów z ludnością miast i osiedli. Również nowo-zbudowane obiekty użyteczności publicznej i nowe domy mieszkalne powinny być odbierane od przedsiębiorstw budowlanych przy szerszym udziale przedstawicieli związków zawodowych. Społeczne komisje kontroli zaopatrzenia powinny objąć swą działalnością także niektóre punkty usługowe.

Tow. Roman Polakiewicz — przewodniczący Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Handlu mówił o współpracy Związku z radami narodowymi w dziedzinie usprawnienia handlu. Współpraca ta była widoczna przy większych akcjach. Na codzień jednak tej współpracy było brak. I to jest jedną z przyczyn, że wydziały handlu niejednokrotnie nie znają potrzeb rynku, a sieć sklepów jest często nieodpowiednio rozmieszczona. Ostatnio nastąpiła pewna poprawa i współpraca rad narodowych ze Związkiem jest coraz żywsza. Szczególnie dobre wyniki dają wspólnie organizowane narady z konsumentami, które regularnie już odbywają się w Warszawie, Stalinogrodzie i Wrocławiu.

O braku ścisłej współpracy instancji związkowych z radami narodowymi mówił również przewodniczący WRZZ w Stalinogrodzie — **tow. Walenty Kubla**. WRZZ np. ograniczała się tylko do współpracy z Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej. Jest to powodem, że często sieć handlowa nie odpowiada potrzebom ludności pracującej, a remonty mieszkań z Funduszu Gospodarki Mieszkaniowej wykonywane są przewlekłe. Również typowanie obiektów do remontu, przy braku współpracy związków zawodowych z radami narodowymi, odbywa się nieraz w sposób biurokratyczny.

O doświadczeniach współpracy Związku Zawodowego Nauczycielstwa Polskiego z radami narodowymi i korzyściach wynikających z tej współpracy mówił przewodniczący Zarządu Głównego — **ZZNP tow. Stanisław Mach**.

W swych planach na najbliższy okres Zarząd Główny Zw. Zaw. Nauczycielstwa postanowił rozwinąć działalność, zmierzającą do szczególnej aktywizacji nauczycieli-radnych przyszłych gromadzkich rad narodowych, by odgrywali oni jak najczynniejszą rolę w podnoszeniu poziomu pracy rady we wszystkich dziedzinach życia gromad.

Omawiając przygotowania do kampanii wyborczej do rad narodowych przewodniczący WRZZ w Białymstoku — **tow. Dymitr Karpowicz** podkreślił wielką rolę, jaką powinien w tej kampanii odegrać cały związkowy aktyw kulturalno-oświatowy. W 800 świetlicach istniejących na terenie województwa powinny odbyć się spotkania z kandydatami do rad. Powinny również ożywić swą pracę domy kultury, organizując przy pomocy zespołów artystycznych imprezy, których celem będzie popularyzowanie programów wyborczych i walka z wrogą plotką i wrogą propagandą.

Sekretarz CRZZ — **tow. Zofia Wasilkowska** mówiła o trzech zadaniach, jakie powinien wykonać w okresie nadchodzącej kampanii wyborczej do rad narodowych cały aktyw związkowy. Pierwszym zadaniem będzie wysunięcie na kandydatów do rad narodowych najlepszych i godnych zaufania przedstawicieli klasy robotniczej. Drugim — by w toku kampanii wyborczej i w jej wyniku podniosła się świadomość mas pracujących. A trzecim —

by okres kampanii wyborczej przyczynił się do podniesienia na wyższy poziom całej pracy związkowej.

Mówczyni podkreśliła, że związki zawodowe powinny nawiązać ścisły kontakt z radami narodowymi wszystkich szczebli i powinny współpracować nie tylko z prezydiami rad narodowych, ale również z komisjami, a szczególnie z wybranymi do nich przedstawicielami ruchu zawodowego.

Omawiając samokrytycznie działalność Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Bydgoszczy jej przewodniczący **tow. Remigiusz Waberski** podkreślił, że WRZZ zamiast nawiązać ściślejszą współpracę z Woj. Radą Narodową i pomagać jej w rozwiązywaniu różnych spraw, sama starała się rozwiązywać problemy, należące do kompetencji rad narodowych.

Podsumowując wyniki dyskusji, **przewodniczący CRZZ — tow. Kłosewicz** podkreślił, że III Plenum powinno się przyczynić do wytworzenia wśród całego aktywu pełnej jasności, jeśli chodzi o zasadniczy problem — wielkiego znaczenia bliskiej i ścisłej współpracy związków zawodowych z radami narodowymi.

Dotychczasowe współdziałanie organizacji i instancji związkowych z radami, mimo pewnych osiągnięć, jest wciąż jeszcze niedostateczne. Jeszcze wielu działaczy związkowych nie widzi, że przez rady narodowe można rozwiązać różnego rodzaju sprawy o doniosłym znaczeniu dla robotników. Współpraca związków zawodowych z radami narodowymi winna zacieśnić się już obecnie, w okresie kampanii przedwyborczej. Sprawy zbliżających się wyborów do rad narodowych musi żyć cały aktyw, wszystkie instancje i organizacje związkowe. W toku obecnej kampanii powinno nastąpić podniesienie na wyższy poziom działalności wszystkich instancji związkowych, wszystkie ogniwa związkowe winny dołożyć wysiłków, aby w nadchodzących wyborach zadokumentowana została raz jeszcze jedność klasy robotniczej, jedność całego narodu.

Na zakończenie obrad III Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwaliło uznać wskazania zawarte w referacie towarzyszy **W. Kłosewicz**, jako wytyczne działania dla związków zawodowych.

S y g n a ł y z t e r e n u

Realizacja zobowiązań długofalowych

Aktyw zarządów okręgowych Związku Zawodowego Budowlanych przystąpił ostatnio do kontroli wykonania zobowiązań długofalowych.

Stwierdzono, że załogi na ogół wykonują swe zobowiązania, natomiast realizacja zobowiązań dyrekcji w szeregu zakładów przebiega opieszale. Np. w stolarni ZBM w Radomiu dyrekcja nie wykonała ani jednego zobowiązania. Główną przyczyną zaniedbań ze strony dyrekcji jest to, że aktyw związkowy, jak również administracja nie kontrolują na bieżąco wykonania postanowień zawartych w akcie umowy.

W wielu zakładach nie popularyzuje się zupełnie umowy ani nie prowadzi się odpowiedniej propagandy i agitacji w celu stałego mobilizowania załóg do walki o terminowe wykonanie zobowiązań i ich przekroczenie.

Wszystkie stwierdzone braki i niedociągnięcia w realizacji umów zostały omówione z radami zakładowymi i właściwymi centralnymi zarządami.

Rozwój wynalazczości pracowniczej w MPRB

Po naradzie przodujących racjonalizatorów z pionu miejskich przedsiębiorstw robót budowlanych, która odbyła się w kwietniu br., odbył się ruch wynalazczości pracowniczej w tych zakładach. Gdy w I kwartale zgłoszono ogółem 154 wnioski, to w II kwartale wpłynęło ich 221. Najwięcej wniosków złożyli pracownicy inżynieryjno - techniczni (około 50 proc.), najmniej brgady inżyniersko - robotnicze, bo zaledwie 13 wniosków, ponieważ forma ta nie została należycie spopularyzowana.

Zastosowanie przyjętych wniosków racjonalizatorskich przyniesie 2 mi-

liony 734 tysiące złotych oszczędności, gdy w całym roku 1953 zgłoszone wnioski dały 529 000 złotych oszczędności. Znacznie podniosła się wartość wniosków, o czym świadczy fakt, że Urząd Patentowy coraz częściej uznaje zgłoszone wnioski za wynalazki lub udoskonalenia techniczne.

Oszczędne spalanie węgla

Zarząd Okręgu Związku Zawodowego Kolejarzy we Wrocławiu wspólnie z DOKP Wrocław przeprowadził wśród pracowników swego terenu szeroką akcję podejmowania zobowiązań oszczędnego spalania węgla.

Według orientacyjnych obliczeń do dnia 1 września br. zaoszczędzono na terenie DOKP Wrocław 18.525 ton węgla. Przewiduje się, że akcja oszczędnościowa przyniesie do końca roku jeszcze 12.293 ton węgla. Ponadto zaoszczędzi się 120.940 ton węgla I klasy dzięki zastąpieniu go gatunkami gorszymi, jak miał, niesort, muł. Realizacja tych zobowiązań pozwoli uzyskać około 4 milionów zł oszczędności.

Na naradzie przedstawicieli zakładów pracy woj. wrocławskiego w sprawie oszczędnego spalania węgla i racjonalnego zużywania energii elektrycznej stwierdzono poważny wzrost zużycia prądu na Dolnym Śląsku w stosunku do roku ubiegłego. Wzrost ten wyniósł w przemyśle 10 proc., w rolnictwie 25 proc. — w gospodarstwach domowych — 5,9 proc.

Walka z niedoborami w handlu spożywczym

Mimo że spółdzielnie Samopomocy Chłopskiej wykonały, a nawet przekroczyły plany zaopatrzenia, skupu i produkcji w okresie 1953 roku i w I kwartale 1954 roku, to jednak plan akumulacji nie został zrealizo-

wany. Główną przyczyną jest to, że manka poważnie obciążają koszty własne.

W walce z mankami dużą rolę odgrywają obecnie zobowiązania podjęte przez pracowników handlu w czasie podpisywania aktów umowy o zobowiązaniach długofalowych. Według niepełnych danych w handlu społecznym podpisano w tym okresie blisko 14.000 listów gwarancyjnych, w których pracownicy placówek handlowych zobowiązali się do pracy bez manka.

Niedostateczne zainteresowanie sprawą oszczędności

Na cztery zbadane zakłady włókiennicze na terenie Łodzi żaden nie zrealizował w pełni planu obniżki kosztów własnych. Główną przyczyną tego jest nadmierne stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych, na przykład w konstantynowskich ZPW przekroczono limit o 72 proc.

Drugim czynnikiem obniżającym koszty własne jest zła jakość produkcji oraz niewłaściwa klasyfikacja towaru. Straty z tego tytułu np. w ZPW im. Gwardii Ludowej wyniosły do sierpnia br. przeszło 3 miliony zł.

We wszystkich czterech zakładach pracy rady zakładowe nie interesują się sprawą obniżki kosztów własnych. Świadczy o tym m. in. fakt, że żadna z nich nie omawiała w ciągu I półrocza tego zagadnienia na swych posiedzeniach. Współzawodnictwo rozwija się we wszystkich 4 zakładach na ogół dość pomyślnie, ale zobowiązania dotyczą przeważnie ilości produkcji, a nie jakości. Rady zakładowe niedostatecznie dbają o wprowadzenie nowych metod pracy.

Zarząd Okręgowy Zw. Włóknarzy — III Wełna w Łodzi nie wskazywał radom zakładowym na konieczność walki o obniżkę kosztów własnych.

Zaciąg pionierów do zagospodarowania odłogów

Na terenie woj. olsztyńskiego Związek Zaw. Prac. Rolnych i Leśnych rozwinął żywą działalność w celu przygotowania najlepszych warunków dla przybywających do PGR młodych pionierów. Zarząd Okręgowy przeprowadził kontrolę kwater, warunków wyżywienia, stanu świetlic przygotowanych na przybycie młodzieży. Instruktorzy wysyłani do PGR, w których mają pracować pionierzy, ustalają z radami zakładowymi formy pracy i opieki nad młodzieżą. Organizuje się wśród brygad traktorowych współzawodnictwo o tytuł najlepszej brygady. Organizacje związkowe i administracje PGR na ogół dbają o zapewnienie pionierom najlepszych warunków pracy i bytu. Zdarzają się jednak wypadki, jak to miało miejsce na terenie woj. rzeszowskiego, że dyrektorzy zespołów, zjednoczeń i gospodarstw nie zostali w porę powiadomieni o konieczności przygotowania się do przyjęcia młodych osadników. Dopiero interwencja czynników partyjnych i związkowych spowodowała, że zespoły zajęły się tą sprawą.

Budownictwo socjalne i remonty mieszkań

Dyrekcja Budowy Osiedli Robotniczych na terenie woj. rzeszowskiego nie uzgadnia planów budowy obiektów socjalnych z zainteresowanymi organizacjami partyjnymi i związkowymi. Wskutek tego szereg obiektów zaplanowano niezgodnie z istniejącymi potrzebami. Np. zaplanowano budowę jeszcze jednego żłobka przy WSK Rzeszów, podczas gdy w dzielnicach północno - wschodnich Rzeszowa silnie odczuwa się brak tego rodzaju placówki socjalnej. Podobnie przewiduje się budowę czwartego żłobka w Stalowej Woli, podczas gdy w trzech już działających nie ma zapewnionej frekwencji, a tymczasem w Sanoku brak jest w ogóle tego rodzaju urządzeń socjalnych.

Słabo przebiega realizacja planów budownictwa i remontów mieszkań dla potrzeb pracowników rolnictwa. Jaskrawa niewspółmierność występuje między wykonaniem planu rzeczowego i finansowego. Np. plan inwestycji zrealizowano rzeczowo w 39 proc., finansowo w 70,6 proc. Najbardziej niedbale pracują budowlane przedsiębiorstwa powiatowe,

wykonały one zaledwie 4,4 proc. planu rzeczowego wykorzystując 32,2 proc. kredytów i oddając do użytku tylko 5 obiektów na 112 zaplanowanych.

Na opóźnienie w realizacji planów wpływa między innymi brak odpowiedniej ilości materiałów budowlanych oraz niedostateczna ilość robotników i słaba dyscyplina załóg budowlanych pracujących na wsi. Poważne różnice między zaplanowanymi i rzeczywistymi kosztami budowy wynikają z tego, że kosztorysy przewidują idealne warunki budowy, nie bierze się pod uwagę różnorodnych trudności terenowych, jak warunki glebowe, odległy transport itp. Ponadto istnieje duże marnotrawstwo materiałów.

Niedostateczne powiązanie z terenem okręgu Zw. Zaw. Komunalnych w Krakowie

Zarząd Okręgu Komunalnych w Krakowie całą uwagę koncentruje na zakładach pracy z terenu Krakowa. Natomiast rzadko docierają pracownicy okręgu do powiatów, zwłaszcza tam, gdzie dojazd jest utrudniony. Np. na 6 operatywnych pracowników okręgu przypada w pierwszym półroczu br. 112 terenodni, czyli instruktor przebywa na terenie zaledwie 3 dni w miesiącu. Ponadto wyjazdy instruktorów obejmowały przeważnie miejscowości atrakcyjne, np. do Zakopanego i Nowego Sącza wyjeżdżali pracownicy okręgu 28 razy, a do 11 innych powiatów łącznie 42 razy, przy tym do niektórych powiatów nie było ani jednego wyjazdu.

Prezydium Okręgu ani razu nie analizowało pracy instruktorów w terenie, nie prowadzono również systematycznie odpraw z instruktorami.

Z akcji porządkowania evidencji związkowej

WRZZ i zarządy główne sygnalizują, że wiele rad zakładowych nie przejawia zainteresowania akcją porządkowania ewidencji związkowej lub przeprowadza ją mechanicznie. Np. Zarząd Główny Związku Zaw. Prac. Łączności musiał przeprowadzić we wszystkich okręgach po raz drugi seminarium dla aktywu związkowego, ponieważ stwierdzono, że akcja w zakładach organizacjach związkowych jest spłykana.

W Zakładach Chemicznych w Mątwach rada powierzyła prowadzenie akcji jednemu z członków prezydium, nie udzielając mu żadnej pomocy. W gazowni w Gdańsku rada ograniczyła się do rozdania wkładek do legitymacji, a instruktor okręgu, nie badając sprawy, udzielił radzie pochwały za szybkie i sprawne przeprowadzenie akcji. Zarz. Gł. Energetyków stwierdza, że okręgi nie zwracają uwagi na treść polityczną akcji, a wiele rad nie otrzymało od swych zarządów okręgowych żadnych wytycznych.

W szeregu zakładów akcja przebiega opieszale. Np. w kopalni „Staszic” w Rudkach, mimo że do związku należy tylko 50 proc. załogi, nie zwerbowano ani jednego nowego członka, do połowy września uporządkowano ewidencję zaledwie 10 proc. ogólnej ilości członków. W ZBM Nowe Tychy do związku należy 42 proc. załogi, akcji do października br. nie rozpoczęto. W większości zakładów nie prowadzi się odpowiedniej propagandy.

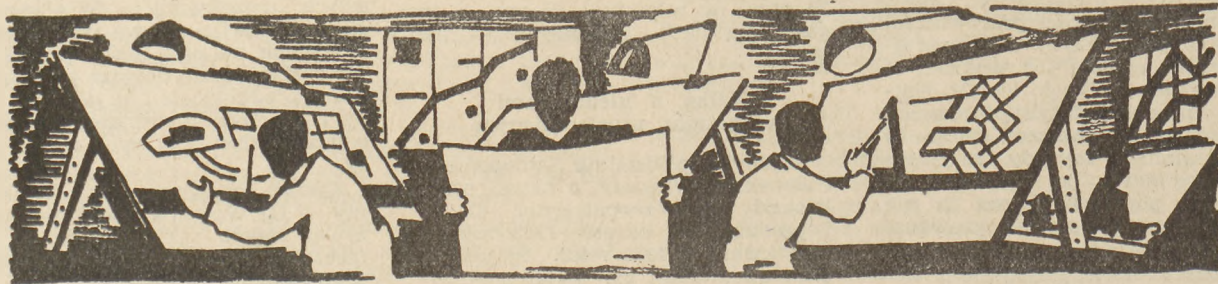
Praca kulturalno-oświatowa w PGR

W zespołach PGR, gdzie działają etatowi instruktorzy kulturalno-oświatowi, praca masowo - polityczna rozwija się pomyślnie. Np. w zespole PGR Marszew, woj. poznańskie, w czasie akcji zniwno-omłotowej wydano 46 „błyskawic”, organizowano odprawy organizatorów w celu omówienia różnych form agitacji itp.

W większości jednak okręgów praca kulturalno - oświatowa natrafia na duże trudności wskutek płynności kadry. Wielu instruktorów i bibliotekarzy nie ma odpowiedniego przygotowania do swej pracy, często rady zespołowe i administracja wykorzystują ich do prac nie mających nic wspólnego z ich funkcją.

W wielu zespołach PGR, które nie mają instruktorów kulturalno-oświatowych, nie wykorzystuje się funduszy przeznaczonych na cele kulturalno - oświatowe lub przeznacza się je na inne cele. W okresie nasilenia robót rolnych administracja bardzo często zajmuje lokale świetlicowe na magazyny oraz na kwatery dla pracowników sezonowych.

Zarząd Główny Zw. Zaw. Rolnych postanowił zacieśnić współpracę z właściwymi resortami w celu ożywienia pracy kulturalno - oświatowej w PGR.



Zakładowe komisje rozjemcze

Zasady postępowania komisji rozjemczych

W związku z nadchodzącymi do „Przeglądu Związkowego” zapytaniami w sprawie działalności komisji rozjemczych wyjaśniamy niektóre zagadnienia interesujące szerszy krąg czytelników.

1) Pytanie: Czy i w jakim przypadku może zgłosić wniosek do komisji rozjemczej grupa pracowników?

Odpowiedź: Skoro przepisy dekretu ustalają, że tylko pracownik może zgłosić do zakładowej komisji rozjemczej wniosek o rozpoznanie sporu, to tym samym nie ma przeszkód, aby wniosek taki zgłosiła również grupa pracowników.

Będzie to bowiem zgodne z zasadą rozstrzygania sporów na wniosek pracownika. Wyraźnie mówi o tym przepis 30 ust. 1 rozporządzenia. Możliwość zgłoszenia wniosku przez kilku pracowników nie oznacza jednak, że można mechanicznie połączyć w jednym piśmie lub we wspólnym ustnym zgłoszeniu do protokołu kilka pracowniczych wniosków, obejmujących różne roszczenia (np. jeden pracownik zgłasza roszczenie o wypłacenie ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy, drugi zaś roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe).

Wspólny wniosek kilku pracowników będzie dopuszczalny wówczas, gdy roszczenia dotyczą jednej wspólnej dla wszystkich pracowników sprawy. Np. kilku pracownikom polecono pracować w godzinach nadliczbowych w celu wykonania określonej pracy. Jeżeli nie zapłacono im za tę pracę, mogą zamiast kilku wniosków zgłosić jeden wspólny wniosek do zakładowej komisji rozjemczej, ponieważ roszczenia wszystkich tych pracowników opierają się na tej samej podstawie, to znaczy wynikają z jednego faktu.

2) Pytanie: Czy i do jakiej komisji rozjemczej może zgłosić wniosek osoba, jeżeli nie jest już pracownikiem przedsiębiorstwa, przeciw któremu ma roszczenia?

Odpowiedź: Wnoszący spór będzie z reguły pracownikiem przedsiębiorstwa, w którym działa zakładowa komisja rozjemcza. Ale może być nim również osoba, która nie pracuje już wprawdzie w tym przedsiębiorstwie, lecz mimo to ma do niego roszczenie z tytułu zatrudnienia w tym przedsiębiorstwie w okresie poprzednim.

O tym do jakiej komisji należy zgłosić wniosek decyduje to zatrudnienie, z którego pracownik wywodzi swoje roszczenie. Może być np. taki wypadek, że w przedsiębiorstwie, w którym pracownik jest aktualnie zatrudniony, działa zakładowa komisja rozjemcza, pracownik zaś pragnie wystąpić z roszczeniem z tytułu swego poprzedniego zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie. W tym wypadku pracownik nie może zgłosić wniosku o rozpatrzenie sporu do tej komisji, która działa w jego obecnym miejscu pracy, lecz musi go zgłosić do komisji działającej w tym zakładzie, w którym dawniej pracował i w stosunku, do którego ma on z tytułu tej pracy określone roszczenia.

3) Pytanie: Jak należy prawidłowo rozumieć przepis § 41 rozporządzenia, który stanowi, że: „Komisja rozjemcza powinna skłaniać strony do załatwienia sporu w drodze bezpośredniego porozumienia, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa”?

Odpowiedź: Znaczenie tego przepisu było już wyjaśnione na łamach „Przeglądu Związkowego”. Jednakże trze-

ba raz jeszcze omówić tę sprawę budzącą w terenie wątpliwości.

Ważnym etapem rozprawy jest postępowanie pojednawcze, które polega na staraniach komisji, aby doprowadzić do porozumienia między stronami sporu. Celem tego etapu jest to, aby strony sporu zawarły przed komisją rozjemczą pisemne porozumienie, które by kończyło spór zadowalając obie strony. Porozumienie takie różni się zasadniczo pod względem skutków prawnych od ewentualnego porozumienia, zawartego pomiędzy stronami poza komisją rozjemczą. Porozumienie to bowiem w przeciwieństwie do zawartego poza komisją, ma tę samą moc prawną, co orzeczenie komisji rozjemczej, a nawet — w odróżnieniu od orzeczenia — nie może być przez żadną ze stron zaskarżone, wiąże strony i stanowi tytuł egzekucyjny, podlegający wykonaniu w trybie przewidzianym w przepisach postępowania cywilnego (patrz § 52 rozporządzenia).

Jednakże porozumienie się przed komisją rozjemczą — stosownie do § 41 — powinno być „zgodne z obowiązującymi przepisami prawa”. Porozumienie niezgodne z przepisami prawa, a więc sprzeczne z prawem — nie mogłoby uzyskać zgody komisji rozjemczej, a więc nie mogłoby być zawarte w postępowaniu przed komisją. Dlatego przez porozumienie to nie należy rozumieć jakichś wzajemnych ustępstw poczynionych przez strony w drodze częściowej rezygnacji z przysługujących uprawnień. Tak np. jeśli w myśl obowiązujących przepisów należy się pracownikowi urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni, a kierownik przedsiębiorstwa chce mu dać tylko 14 dni — nie można proponować ani zawierać porozumienia, że urlop wyniesie 21 dni. Byłoby to bowiem sprzeczne z przepisami o urlopiach, a więc tym samym nie mogłoby być treścią porozumienia w postępowaniu przed komisją rozjemczą. Prawidłowym porozumieniem w tym wypadku byłaby zgoda kierownika przedsiębiorstwa na urlop 30 dniowy. Nie byłoby wówczas potrzeby przeprowadzania dalszej rozprawy i wydawania orzeczenia komisji rozjemczej.

Jednakże jeżeli postępowanie pojednawcze nie dało rezultatu i porozumienie stron nie doszło do skutku, komisja rozjemcza obowiązana jest przejść do następnego etapu rozprawy — to jest do postępowania dowodowego. Jego celem jest ustalenie ważnych dla sprawy okoliczności faktycznych i zebranie wszystkich dostępnych dowodów, które pozwolą wyjaśnić do końca stan sprawy i umożliwią komisji wydanie właściwego orzeczenia.

4) Pytanie: Jakimi zasadami należy kierować się przy przesłuchiowaniu świadków i badaniu dokumentów?

Odpowiedź: Treść zeznań świadków powinna być spisana w protokole rozprawy — wraz z podaniem imienia, nazwiska, miejsca pracy i zamieszkania świadka.

Należy pamiętać, że świadek, który nie był jeszcze przesłuchiwany, nie może być obecny na rozprawie w czasie przesłuchania innego świadka.

Przystępując do przesłuchania świadka przewodniczący kompletu orzekającego powinien go uprzedzić o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania. Uprzedzenie to powinno zawierać wezwanie świadka do zeznawania zgodnie z prawdą oraz pouczenie, że za fałszywe zeznanie grozi świadkowi kara więzienia do lat 5 lub kara aresztu. Świadek jest odpowiedzialny za swoje fałszywe zeznanie jedynie w przypadku, gdy przewodniczący kompletu orzekającego uprzedził go o jego odpowiedzialności. Jeżeli tego

nie dokonał, to nawet w razie zeznawania przez świadka nieprawdy, nie byłoby podstaw prawnych do pociągnięcia go do odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznanie.

Podczas przesłuchiwania świadków przewodniczący kompletu powinien umożliwić zarówno pracownikowi, jak również kierownikowi przedsiębiorstwa stawianie tym świadkom pytań.

5) Pytanie: W jakim przypadku można odroczyć rozprawę?

Odpowiedź: Przepis § 43 rozporządzenia stanowi, że „Z ważnych powodów komisja rozjemcza może odroczyć termin rozprawy”.

Przepis powyższy nie podaje, co należy rozumieć przez ważne powody. Jednakże takim ważnym powodem odroczenia rozprawy może być np. nieprzybycie na rozprawę jednej ze stron — tj. pracownika lub pełnomocnika, albo też kierownika przedsiębiorstwa lub jego przedstawiciela — spowodowane wadliwym doreczeniem wezwania lub niedoreczeniem go w ogóle. Ważnym powodem może być również dojdzie komisji w czasie rozprawy do wniosku, iż konieczne jest przesłuchanie świadka, którego nie wezwano na rozprawę lub przeprowadzenie innego dowodu, np. okazanie komisji i zbadanie przez nią jakiegoś dokumentu. Podstawą do odroczenia rozprawy może być również konieczność przesłuchania świadka przez sąd.

Wydaje się również możliwe odroczenie rozprawy wówczas, gdy w toku postępowania zajdzie potrzeba wyjaśnienia wątpliwości przepisów prawa lub trudnego zagadnienia prawnego — bez czego komisja rozjemcza nie byłaby w stanie rozstrzygnąć sporu. Komisja rozjemcza, odraczając z tego powodu rozprawę — powinna zwrócić się o wyjaśnienia do komórki prawnokonsultacyjnej właściwej wojewódzkiej rady związków zawodowych.

Natomiast po zakończeniu postępowania dowodowego odroczenie narady (§ 45 ust. 1 rozporządzenia), albo też ogłoszenia orzeczenia bądź uchwały (§ 47 rozporządzenia) nie jest dopuszczalne.

O odroczeniu rozprawy decyduje komisja, a ściślej mówiąc — dany komplet orzekający.

Tak jak wszystkie decyzje komisji, tak i ta decyzja zapada jednogłośnie. Oznacza to jednocześnie, że w wypadku braku jednogłośności komisji nie następuje odroczenie rozprawy.

Decyzja o odroczeniu rozprawy może być podjęta zarówno z inicjatywy samej komisji, jak również na wniosek strony sporu. Jednak odroczenie rozprawy może być jedynie wyjątkiem. Komisje rozjemcze zostały powołane m. in. w tym celu, żeby zapewnić szybszą niż w postępowaniu przed sądem likwidację sporów ze stosunku pracy. W żadnym więc przypadku nie można dopuszczać do przewlekania rozpraw przez ich odraczanie.

6) Pytanie: Kto poza członkami kompletu orzekającego może brać udział w naradzie, jaką komplet orzekający odbywa po rozprawie?

Odpowiedź: Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, tj. po przesłuchaniu świadków, zbadaniu dokumentów i innych dowodów, przewodniczący kompletu orzekającego ogłasza zamknięcie postępowania dowodowego i — zależnie od warunków lokalowych — bądź też sam komplet udaje się do innego pomieszczenia, w którym odbywa pod przewodnictwem przewodniczącego narada w sprawie orzeczenia w sporze. Ze względu na niejawną naradę nikt poza członkami komisji rozjemczej nie może brać w niej udziału. Niejawną zapewnia członkom kompletu maksymalną swobodę dyskusji. Należy przy tym dodać, że narada odbywa się po zakończeniu każdej sprawy; nie wolno odbywać jednej narady w kilku sprawach.

Na naradzie należy dążyć do uzyskania jednogłośności kompletu orzekającego i wydania orzeczenia. Uchwałę o braku jednogłośności podejmuje się jedynie w ostateczności.

7) Pytanie: Kiedy i o czym powinna komisja rozjemcza pouczać strony, aby wywiązać się z obowiązków nałożonych przepisami § 44 ust. 2 rozporządzenia?

Odpowiedź: Przepis § 44 ust. 2 rozporządzenia stanowi, że „w toku postępowania komisja rozjemcza poucza strony o przysługujących im prawach i wyjaśnia im znaczenie obowiązujących przepisów ustawodawstwa pracy”.

W związku z tym należy zwrócić uwagę, że komisja rozjemcza obowiązana jest pouczać strony nie tylko o tak zwanych czynnościach procesowych (to znaczy, że mogą np. zgłaszać dowody lub mają prawo wnieść odwołanie od orzeczenia komisji), ale powinna im także wyjaśniać znaczenie obowiązujących przepisów i wynikających z tych przepisów uprawnień. Jeżeli np. pracownik nie znając przepisów domaga się urlopu 12-dniowego, podczas gdy przysługuje mu urlop 15-dniowy — komisja powinna go pouczyć, że przysługuje mu urlop w wyższym wyniarze.

Przepis o pouczeniu stron należy w szczególności stosować w toku postępowania pojednawczego na rozprawie przed komisją.

8) Pytanie: Co powinno być zawarte w dobrze opracowanym protokole z rozprawy przed komisją rozjemczą?

Odpowiedź: Protokół rozprawy, który w myśl § 39 ust. 3 rozporządzenia spisuje jeden z członków kompletu orzekającego (wyznaczony przez przewodniczącego kompletu) — powinien być sporządzony według ustalonego wzoru. Musi on dawać wierny obraz przebiegu rozprawy; w szczególności powinien zawierać dane dotyczące obecności stron lub ich zastępców, wyraźnie zaznaczoną kolejność poszczególnych etapów rozprawy (np. powinien zawierać stwierdzenie, że przewodniczący kompletu otworzył rozprawę, wezwał strony do załatwienia sporu w drodze bezpośredniego porozumienia, że po stwierdzeniu, iż do takiego porozumienia nie doszło — przewodniczący wezwał strony do złożenia wyjaśnień itd.). W szczególności należy wiernie odtworzyć w protokole treść wyjaśnień stron oraz zeznań świadków. Pamiętać bowiem trzeba, że materiał zawarty w protokole będzie w dużej mierze podstawą do rozstrzygnięcia odwołania przez zarząd główny związku zawodowego — jeżeli jedna ze stron takie odwołanie wnieśli.

9) Pytanie: W jakich przypadkach rozprawa przed komisją rozjemczą może być niejawną?

Odpowiedź: Stosownie do § 39 ust. 2 rozporządzenia rozprawa przed komisją rozjemczą jest w zasadzie jawna, to znaczy, że na rozprawie mogą być obecni nie tylko bezpośrednio nią zainteresowani (strony, świadkowie), lecz także osoby postronne, którymi będą z reguły towarzysze pracy osób bezpośrednio zainteresowanych. Ze względu na wychowawczy charakter rozprawy jest nawet wskazane, aby załoga zainteresowana w rozprawie miała możliwość się jej przysłuchiwać.

Jednakże w przypadkach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami przewodniczący kompletu może zarządzić rozprawę przy drzwiach zamkniętych. Takie szczególne okoliczności występują przede wszystkim wówczas, gdy idzie o ochronę tajemnicy służbowej lub państwowej. Ponadto mogą tu wchodzić niekiedy w grę względy utrzymania porządku publicznego (np. niewłaściwe zachowanie się publiczności na sali) lub wzgląd na dobre obyczaje (np. gorszące z moralnego punktu widzenia szczegóły sprawy).

Zarządzenie rozprawy przy drzwiach zamkniętych może nastąpić z własnej inicjatywy przewodniczącego kompletu orzekającego, bądź na wniosek strony — jeśli podane przez nią powody przewodniczący uzna za uzasadnione.

Na rozprawie przy drzwiach zamkniętych mogą być jedynie obecni: członkowie kompletu orzekającego, strony sporu lub ich zastępcy (pełnomocnicy) oraz świadkowie — w miarę ich zwywania na salę w celu złożenia zeznań. Jednakże nawet w przypadku rozprawy przy drzwiach zamkniętych ogłoszenie orzeczenia komisji powinno odbyć się publicznie (tzn., że dopuszczona jest obecność innych osób).

BP

Organizacja pracy komisji rozjemczych

W punkcie 35 instrukcji z 9 sierpnia czytamy: „Raz na kwartał rozszerzone plenarne posiedzenie rady zakładowej obowiązane jest wysłuchać sprawozdania przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej z działalności komisji”.

Przewodniczący pewnej zakładowej komisji rozjemczej zapytuje, czy ma obowiązek zadośćuczynienia wezwaniu rady zakładowej do przygotowania informacji pisemnej o działalności zakładowej komisji rozjemczej i czy przewodniczący rady zakładowej ma prawo przeprowadzać analizę pracy komisji?

Zapytanie to naprowadza na przypuszczenie, że między przewodniczącym komisji rozjemczej a radą zakładową doszło do zatargu na tle zaproszenia go do złożenia informacji o pracy komisji rozjemczej.

Pisaliśmy już o tym, ale widocznie trzeba jeszcze raz wyjaśnić, że zaproszenie takie — zgodnie z przytoczonym przepisem instrukcji — w niczym nie uchybia uprawnieniom komisji rozjemczej. Dekret o zakładowych komisjach rozjemczych mówi, że nadzór nad ich działalnością sprawują zarządy główne związków zawodowych. Rozróżnić należy dwie kwestie: wnikanie w orzecznictwo komisji rozjemczych i interesowanie się działalnością. W pierwszym przypadku rady zakładowe nie mogą wpływać ani na orzeczenie komisji ani na tok postępowania rozjemczego.

W drugim przypadku — należy wziąć pod uwagę, że rady zakładowe powołują i odwołują członków komisji, są zobowiązane do dbania o to, aby komisje prawidłowo funkcjonowały nie ulegały zdekompletowaniu; są też zobowiązane do dopilnowania, aby dyrekcja zapewniła komisjom należyte warunki pracy. A ponadto — jeżeli zarząd główny sprawuje nadzór nad działalnością komisji rozjemczych w zakresie czynności administracyjnych, to rada zakładowa — jako terenowy organ tego zarządu — jest powołana do informowania swej instancji nadrzędnej o pracy tej komisji a więc i zasięgania potrzebnych informacji.

Czy zakaz rozwiązania umowy o pracę z członkami komisji rozjemczej dotyczy również wypowiedzenia warunków pracy?

Określenie wysokości wynagrodzenia jest istotnym warunkiem umowy o pracę, wobec czego wypowiedzenie tego warunku jest wypowiedzeniem samej umowy. Członek komisji rozjemczej korzysta zatem z ochrony również w zakresie wysokości płacy.

Czy zakładowa komisja rozjemcza jest właściwa do orzekania o nieważności rozwiązania umowy o pracę z członkiem komisji?

Tak jest. Komisja rozjemcza jest właściwa do rozstrzy-

gania w sporze z powodu rozwiązania umowy z członkiem komisji.

Dekret o powołaniu komisji rozjemczej postanawia, że zwolnienie z pracy członka komisji z ważnej przyczyny lub z winy jego może nastąpić za zgodą zarządu okręgowego związku zawodowego.

Jeżeli — na przykład — kierownictwo zakładu zwolni członka komisji rozjemczej bez uzgodnienia z zarządem okręgowym albo wbrew jego opinii — wtedy sprawę rozstrzyga zakładowa komisja rozjemcza.

Czy członek zakładowej komisji rozjemczej, nie zasiadający w komplecie orzekającym dla rozpoznania danej sprawy może być pełnomocnikiem dyrektora zakładu do tej sprawy?

Przepisy dekretu ani rozporządzenia wykonawczego nie zakazują występowania członków komisji rozjemczych w innym charakterze. Nie jest jednak wskazane, aby załoga — przyzwyczajona do występowania danej osoby w charakterze członka komisji rozjemczej — dezorientowała się, widząc go na rozprawie komisji rozjemczej w roli przedstawiciela dyrektora. Może na tym ucierpieć zaufanie załogi do bezstronności komisji rozjemczej, a o to zaufanie należy dbać przede wszystkim.

Czy zastępca dyrektora w przedsiębiorstwie może być członkiem komisji rozjemczej z ramienia dyrekcji?

Przepisy regulujące działalność komisji rozjemczych traktują zastępców tak samo jak dyrektorów. A zatem zastępca dyrektora nie może być członkiem komisji rozjemczej, gdyż spełnia funkcje dyrektorskie.

Czy zastępca kierownika budowy do spraw administracyjno-zaopatrzeniowych podlega właściwości komisji rozjemczych, skoro uchwała nr 201 Rady Ministrów w tej sprawie nie wymienia takiego stanowiska.

Uchwała ta rzeczywiście nie wymienia takiego stanowiska, ale też nie mogła przewidzieć wszystkich stanowisk, wyłączonych spod właściwości komisji rozjemczych. Intencją uchwały jest wyłączenie pracowników na stanowiskach kierowniczych: dyrektorów i ich zastępców oraz kierowników (i ich zastępców) samodzielnych komórek administracyjnych.

Dla ustalenia czy zastępca kierownika budowy należy do kategorii pracowników wyłączonych spod właściwości komisji rozjemczych trzeba wziąć pod uwagę czy w organizacji państwowego przedsiębiorstwa budowlanego stanowisko kierownika budowy jest równorzędne stanowisku kierownika działu, wydziału lub oddziału. Jeżeli tak, to zastępca jego jest również wyłączony spod właściwości komisji rozjemczych.

(Cz. K.)

Wkrótce ukaże się

USTAWODAWSTWO PRACY

(poradnik dla rad zakładowych)

OPRACOWALI

Dr CZ. KULIKOWSKI i mgr A. MIROŃCZUK

KOMISJE ROZJEMCZE

OPRACOWALI

H. BORKOWSKI i L. KRONKOWSKI

Ustawodawstwo pracy

PRZEGLĄD ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DZIEDZINY PRAWA PRACY ZA OKRES OD 1945 ROKU DO 1953 ROKU (CIAĞ DALSZY)

Sklonienie pracownika do przyjęcia jako „prywatnej” pracy, która należy do zakresu działalności zakładu powierzonego kierownictwu osoby skłaniającej lub tolerowanie przez nią takiej pracy — nie wypełnia wprawdzie dyspozycji (art. 32 lit. e) rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych — stanowi jednak ważną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z tą osobą — bez wypowiedzenia (wyrok S. N. z dnia 12.II.1952 r. — C 723/52).

Brak kwalifikacji pracownika stwierdzony po rozpoczęciu pracy daje podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. (wyrok S. N. z dnia 9.XII.1948 r. — C 926/48).

Pracownik obowiązany jest do możliwie rychłego zawiadomienia pracodawcy o przerwaniu pracy z powodu choroby czy innej ważnej przyczyny i jaskrawe przypadki naruszenia tego obowiązku stanowią ważną przyczynę do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika na zasadzie art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (wyrok S. N. z dnia 28.I.1949 r. — C 1053/48).

Przepis art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych nie przewiduje obowiązku pisemnego podawania przyczyn zwolnienia.

Anonimowe doniesienie o tym, że pracownik popełnił czyn, mogący stanowić ważną przyczynę do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, może być tylko podstawą podejrzenia pracownika o popełnienie zarzucanego mu czynu. Dopiero upewnienie się pracodawcy, że pracownik zarzucany mu czyn popełnił lub zachował się w sposób przepisem art. 32 cyt. rozporządzenia zakazany, jest tym momentem, o którym mówi ust. 2 art. 36 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (wyrok S. N. z dnia 17.X.1945 r. — C III 698/45).

Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w okresie choroby odnosi się do zwykłego wypowiedzenia i nie dotyczy rozwiązania umowy z ważnej przyczyny w myśl art. 32 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (wyrok S. N. z dnia 31.V.1946 r. — C III 1191/45).

Niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę mimo braku wyraźnego oświadczenia ze strony tego ostatniego o rozwiązaniu umowy o pracę, może być rozumiane jako wyraz woli pracodawcy niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy (wyrok S. N. z dnia 20.IV.1950 r. — C 379/49).

Oświadczenie pracodawcy o „zawieszeniu” stosunku pracy pracownika umysłowego powinno być uznane za wydalenie z pracy, jeżeli pracodawca zakazał pracownikowi dalszego pełnienia obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz odmówił dalszego płacenia wynagrodzenia (wyrok S. N. z dnia 1.III.1951 r. — Ł. C. 1869/50).

Jeżeli pracodawca mimo istnienia ważnej przyczyny do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, robi mniejszy użytek ze swego uprawnienia, niż mu przysługuje, przenosząc pracownika na inną posadę, to odmowa przyjęcia tej propozycji przez pracownika, jako rezygnacja z łagodniejszego skutku swego postępowania powinna być uznana za automatyczne rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym bez prawa do odszkodowania (wyrok S. N. z dnia 3.IV.1952 r. — Ł. C. 1250/51).

Nabycie przez pracownika handlu uspołecznionego towarów w przedsiębiorstwie, w którym pracuje, bez zezwolenia kierownika i wbrew istniejącym w tym przedmiocie zakazom — stanowi ważną przyczynę niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (wyrok S. N. z dnia 18.XII.1952 r. — X. C. 2649/52).

Sprzedawca w uspołecznionym zakładzie pracy spełnia w ramach celowej działalności Państwa określoną funkcję społeczną, która polega m. in. na sprawnym zaopatrywaniu klasy robotniczej i pracującego chłopstwa w niezbędne artykuły.

Sprzedawanie przez pracownika uspołecznionego zakładu pracy pewnych towarów wybranym klientom i odmowa sprzedania ich innym klientom pozostaje w sprzeczności z podstawowymi obowiązkami sprzedawcy uspołecznionego zakładu pracy i uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym (wyrok S. N. z dnia 24.IX.1953 r. — I. C. 423/53).

Odkładanie przez sprzedawczynię sklepu uspołecznionego pod ladę pewnych towarów z zamiarem kupienia ich dla siebie i koleżanek stanowi wykorzystanie stanowiska sprzedawczyni ze szkodą dla konsumentów. Takie postępowanie, nie dające się pogodzić z obowiązkami pracownika handlu uspołecznionego musi być zakwalifikowane jako nadużycie zaufania pracodawcy i naruszenie istotnych warunków umowy o pracę, które uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym (wyrok S. N. z dnia 29.V.1952 r. — C 858/52).

Poza przypadkiem, gdy pracownik winien wykonywać pewne prace społeczne wskutek zlecenia mu ich przez kierownictwo zakładu pracy, który podjął te prace, niespełnienie przez pracownika przyjętych na siebie obowiązków pracy społecznej nie może być ważną przyczyną do rozwiązania stosunku pracy chyba, że w tym stopniu osłabia ono konieczne zaufanie do pracownika, iż umożliwiła dalszą jego pracę w zakładzie pracy.

Jakkolwiek istotnym jest podtrzymywanie autorytetu przełożonych, to jednak autorytet ten powinni oni sami utwierdzać swoją pracą, obiektywizmem i taktem (wyrok S. N. z dnia 29.IV.1953 r. — II C 243/53).

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

Zwolnienie pracownika z pracy bez uzgodnienia z radą zakładową, nie powoduje nieważności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, nawet wówczas, gdy wymóg uzgodnienia z radą zakładową przewiduje układ zbiorowy (wyrok S. N. z dnia 3 i 30.XII.1953 r. — I. C. 1467/53).

do art. 36.

Powzięcie przez organa kontroli wewnętrznej przedsiębiorstwa państwowego wiadomości o pewnych faktach jest uzyskaniem wiadomości w rozumieniu art. 36 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, toteż, jeżeli wyniki kontroli dają podstawę do zwolnienia pracownika z jego winy, przedsiębiorstwo powinno rozwią-

zać z nim stosunek pracy w okresie, w artykule tym przewidzianym. Prawidłowo pojęta funkcja kontroli wewnętrznej w przedsiębiorstwach państwowych i społecznych wymaga, by w razie ujawnienia przez kontrolę tę nadużyć i nieporządków, konsekwencje wobec osób odpowiedzialnych za nie były wyciągane niezwłocznie. Jeżeli zaś z tego nie skorzystano, narażając przez to przedsiębiorstwo na straty, odpowiedzialne są za to wobec przedsiębiorstwa osoby, które dopuściły się zaniedbania (wyrok S. N. z dnia 24.IV.1951 r. — C 584/50).

do art. 39.

Przepis art. 39 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, normujący odszkodowanie za zwolnienie pracownika umysłowego z pracy bez ważnej przyczyny lub z winy pracodawcy, gdy umowa o pracę była zawarta na czas nieokreślony, jako przepis specjalny, wyłącza stosowanie przepisów ogólnych.

Oznaczone w tym przepisie odszkodowanie jest pełnym odszkodowaniem w przypadkach w nim przewidzianych, chyba że z umowy wynikają dla pracownika dalej idące uprawnienia (wyrok S. N. z dnia 1.II.1946 r. — C III 1007/45).

Równowartość dodatku portowego, otrzymywanego stale przez kontraktowego pracownika administracji państwowej obok uposażenia zasadniczego, powinna wchodzić w skład wynagrodzenia należnego pracownikowi za okres 3 miesięcy z mocy art. 39 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych (wyrok S. N. z dnia 15.III.1949 r. — Wa C 301/48).

Zasiłek rodzinny nie jest częścią wynagrodzenia za pracę i w przypadku zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia pracodawca nie jest obowiązany do wypłacenia pracownikowi tego zasiłku na podstawie art. 39 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. Pracownik mógłby jednak żądać odpowiedniego odszkodowania na zasadach ogólnych (wyrok S. N. z dnia 17. VI. 1950 r. — Ł. C. 601/50).

Za niezgodne z zasadami współżycia uznać należy jedynie żądanie wynagrodzenia z art. 39 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych za okres (po upływie 1-go miesiąca od zwolnienia pracownika), w którym pracownik pobrał wynagrodzenie od nowego pracodawcy. Natomiast sam fakt zawarcia nowej umowy o pracę przez pracownika nie powoduje wygaśnięcia zobowiązania pierwszego pracodawcy ani utraty przez pracownika roszczeń wynikających z art. 39 cyt. rozporządzenia. Roszczenia te istnieją nadal, nie mogą jednak być uwzględnione z mocy art. 3 przepisów ogólnych prawa cywilnego odnośnie okresu, w którym pracownik pobrał

wynagrodzenie od nowego pracodawcy i do wysokości tego wynagrodzenia (wyrok S. N. z dnia 24.XII.1952 r. — C 1803/52).

Oferta niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy przestaje wiązać pracownika, jeżeli nie została natychmiast przyjęta przez pracodawcę. Pracownik nie może bez zgody pracodawcy skutecznie cofnąć wypowiedzenia umowy o pracę od chwili, gdy pracodawca powziął wiadomość o wypowiedzeniu.

W przypadku wydalenia z pracy bez ważnej przyczyny w okresie po wypowiedzeniu umowy o pracę, zwolnionemu pracownikowi należy się wynagrodzenie tylko za czas do wygaśnięcia umowy na skutek wypowiedzenia.

Zgłoszenie roszczenia z art. 39 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych do obwodowego inspektora pracy nie przerywa biegu przedawnienia roszczenia (wyrok S. N. z dnia 22.II.1952 r. — C 44/52).

do art. 42.

Przepis art. 473 kodeksu zobowiązań nie ma zastosowania do roszczeń rodziny zmarłego pracownika o odprawę przewidzianą w art. 42 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych. Na podstawie bowiem art. 473 kodeksu zobowiązań jedynie roszczenia pracowników i pracodawców przedawniają się w terminie rocznym, natomiast termin ten nie może być stosowany do własnych roszczeń rodziny zmarłego pracownika (wyrok S. N. z dnia 11.VIII.1951 r. — C 714/50).

Usprawiedliwiona przerwa w pracy nie stoi na przeszkodzie uznaniu ciągłości pracy w rozumieniu art. 42 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, o ile pracownik w czasie tej przerwy nie wszedł w stosunek pracy z innym pracodawcą.

Art. 42 cyt. rozporządzenia ma na względzie 10-letnią (ewent. 20-letnią) pracę w tym samym zakładzie pracy. Zmiana osoby właściciela lub prawno-organizacyjnej formy zakładu pracy nie jest równoznaczna sama przez się z powstaniem nowego zakładu pracy w miejsce poprzedniego (wyrok S. N. z dnia 30.IX.1952 r. — C 1170/52).

Odprawa należy się rodzinie zmarłego pracownika umysłowego, jeśli pracował ponad 10 lat w przedsiębiorstwie bez względu na to, czy w okresie 10-lecia zmieniał się podmiot przedsiębiorstwa i choćby na nowy podmiot nie przeszły wszystkie aktywa i passywa przedsiębiorstwa; przedsiębiorstwo pozostaje to samo, jeżeli na nowy podmiot przeszły te składniki, które są istotne dla osiągnięcia gospodarczego celu przedsiębiorstwa. Dług z tytułu odprawy jest własnym długiem podmiotu, do którego należy przedsiębiorstwo w chwili śmierci pracownika (wyrok S. N. z dnia 30.VII.1953 r. — II C 2320/52).

Zaopatrzenie emerytalne — nowe przepisy wykonawcze



ZWIAZSKU z dekretem z 25 czerwca 1954 roku o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin wydany został szereg rozporządzeń i zarządzeń wykonawczych.

I. Rozporządzenie Rady Ministrów z 17 lipca 1954 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych (Dz. U. Nr 35, poz. 146) określa, że za choroby zawodowe w rozumieniu przepisów emerytalnych uważa się choroby zawarte w specjalnym wykazie, które powstały w związku z zatrudnieniem przy pracach narażających na powstanie określonego schorzenia. Do rozporządzenia załączony jest wykaz chorób zawodowych, zawierający 14 chorób. W porównaniu z wykazami chorób zawodowych, obowiązujących przed wprowadzeniem w życie dekretu (przed 1 lipca 1954 r.) wykaz zawiera te same choroby oraz tzw. chorobę kesonową, która uprawnia do świadczeń rentowych pracowników zatrudnionych w zakładach pracy stosujących prace kesonowe i nurkowe. Ponieważ wykaz zaopatrzonej jest w Nr 1, spodziewać się należy, że ukażą się dalsze wykazy chorób zawodowych, uprawniających pracowników, których zatrudnienie naraża ich na daną chorobę — do

świadczeń rentowych, określonych dekretem, tj. rent inwalidzkich, w których inwalidztwo spowodowane jest wypadkiem lub chorobą zawodową, a więc wyższym od rent inwalidzkich spowodowanych przyczynami ogólnymi.

II. Rozporządzenie Rady Ministrów z 17 lipca 1954 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. U. Nr 35, poz. 147) ustala, jacy pracownicy zaliczani są do I-ej, a więc bardziej korzystnej kategorii zatrudnienia. W myśl dekretu pracownicy I-ej kategorii zatrudnienia otrzymują renty starcze przy niższym wieku (60 lat zamiast 65, a dla kobiet 55 zamiast 60 lat). Renty starcze, jak również renty inwalidzkie dla pracowników I-ej kategorii zatrudnienia są znacznie wyższe.

Rozporządzenie Rady Ministrów zalicza do I-ej kategorii zatrudnienia pracowników zatrudnionych pod ziemią oraz w pracach szkodliwych dla zdrowia. Podkreślić należy, że nadal pozostały w mocy przepisy o rentach z Karty Górnika, wobec czego korzystanie z rent określonych dekretem z 25 czerwca dla pracowników I-ej kategorii będzie miało miejsce w przypadkach, gdy dany pracownik nie odpowiada warunkom do renty z Karty Górnika,

albo gdyby renta z dekretu okazała się wyższa od renty z Karty Górniczej.

Warunkiem zaliczenia pracownika do I-ej kategorii zatrudnienia jest, aby zatrudnienie w tej kategorii było wykonywane przed powstaniem prawa do renty oraz co najmniej przez 15 lat (choćby z przerwami) przy staraniach o rentę starczą, a 5 lat jeśli chodzi o rentę inwalidzką. Pracownik, który bezpośrednio przed powstaniem prawa do renty nie wykonywał zatrudnienia w I-ej kategorii, może być zaliczony do tej kategorii, jeśli wykonywał to zatrudnienie przez 15 lat (przy rencie inwalidzkiej — przez 10 lat), przeniesiony był do innej pracy ze względów leczniczych oraz miało to miejsce nie dawniej jak 3 lata przed powstaniem prawa do renty.

Do rozporządzenia załączony jest wykaz prac szkodliwych dla zdrowia, który obejmuje kilkadziesiąt pozycji. Spodziewać się należy wydania dalszych wykazów.

Rozporządzenie określa również uprawnienia pracowników, którzy z I-ej kategorii zatrudnienia zostali do innych prac przeniesieni służbowo.

III. W tymże Nr 35 Dziennika Ustaw ogłoszone zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie określenia chałupników. W myśl dekretu bowiem chałupnicy uważani są również za pracowników, którym przysługują uprawnienia emerytalne. Za chałupników uważa się osoby, które zawodowo wytwarzają (przerabiają) same lub przy pomocy członków rodziny, pozostających z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym przedmioty dostarczone przez uspołecznione zakłady pracy i dostarczane tym zakładom. Chałupnik pracuje we własnym mieszkaniu i sam reguluje tryb i czas swych zajęć, a praca chałupnicza stanowić musi główne jego źródło utrzymania. Za chałupnika w rozumieniu dekretu uważa rozporządzenie tylko takich chałupników, którzy nie posiadają majątku ani innego źródła przychodu podlegającego podatkowi gruntowemu lub obrotowemu.

IV. Również w Dz. U. Nr 35 ogłoszone jest rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie wypadków w zatrudnieniu. W myśl tego rozporządzenia na równi z wypadkami przy pracy uważa się wypadki jakim ulegną pracownicy:

- 1) w związku z wykonywaniem funkcji i zadań politycznych, zawodowych lub społecznych,
- 2) podczas akcji siewnej, żniwnej itp.
- 3) podczas ratowania innych osób z grożącego im życiu niebezpieczeństwa (np. przy ratowaniu tonących),
- 4) podczas udzielania pomocy przy wykonywaniu czynności urzędowych przez przedstawiciela władzy (np. przy ściganiu przestępców, przy poborze podatków itp.).

V. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej ogłoszone również w Nr 35 Dziennika Ustaw w sprawie okresów zatrudnienia na obszarze państwa polskiego oraz udzielania świadczeń z tytułu zatrudnienia za granicą (poz. 150 ustala zasadę, że jako okresy zatrudnienia uwzględnia się okresy zatrudnienia na Ziemiach Odzyskanych przed wyzwoleniem w stosunku do osób zamieszkałych w Polsce). Rozporządzenie postanawia, że przewidywany dekretem warunek 5 lat zatrudnienia po wyzwoleniu dla zaliczenia okresów zatrudnienia za granicą — nie jest wymagany od osób, które przybyły do kraju w ramach akcji repatriacyjnej.

VI. W Dzienniku Ustaw Nr 36 ogłoszone zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie tymczasowych zasad orzecznictwa lekarskiego dla celów świadczeń rentowych. Dekret z 25 czerwca przewiduje utworzenie komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia. Do czasu wydania specjalnych przepisów regulujących postępowanie przed tymi komisjami i ich

organizacje — rozporządzenie ustala zasadę, że orzecznictwo lekarskie wykonują nadal lekarze ZUS-u i stosowuje zasady orzecznictwa dotychczasowego do wy-mogów dekretu.

VII. W Monitorze Polskim Nr 70 ogłoszone zostało zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie wykonania dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Zarządzenie ustala, że postępowanie w sprawach rentowych wszczynają się na podstawie wniosku zgłoszonego przez osobę zainteresowaną bezpośrednio lub za pośrednictwem zakładu pracy albo rady zakładowej (miejscowej). Zakłady pracy i rady zakładowe winny udzielać wszelkich informacji i pomocy w sprawie ustalenia uprawnień do świadczeń, pouczać, jakie dokumenty należy dołączać itp.

Zakłady pracy obowiązane są wydawać bezpłatnie wszelkie zaświadczenia, udzielać wyjaśnień co do okoliczności mających wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość, nadsyłać (na żądanie ZUS) zawiadomienia o wypadku w zatrudnieniu itp. Zarządzenie określa szczegółowo jakie dokumenty winny być załączane do wniosków o świadczenia. Ustala ono również zasady obliczania podstawy wymiaru rent.

Zarządzenie nakłada na ZUS obowiązek rozpatrzenia wniosków o świadczenia bezzwłocznie po ich otrzymaniu i wydania decyzji najpóźniej w ciągu 14 dni od otrzymania dokumentów lub wyjaśnienia okoliczności, niezbędnych do wydania decyzji. Zarządzenie ustala również zasady wypłaty świadczeń, co jest ważne zwłaszcza w stosunku do rent rodzinnych.

VIII. Również w Nr 70 Monitora ogłoszone jest zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie zaliczenia do okresów zatrudnienia służby w niektórych formacjach wojskowych państw obcych. Zarządzenie ustala, że do okresów zatrudnienia zalicza się służbę z poboru w charakterze szeregowca lub niezawodowego podoficera w armii niemieckiej w okresie ostatniej wojny. Nie podlegają oczywiście zaliczeniu okresy służby w SS, SA, Gestapo SD, Abwehr itp.

IX. Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej (Monitor Nr 70) w sprawie warunków do uzyskania dodatków z tytułu pracy w brackich zakładach pracy i wysokości tych dodatków (poz. 876) określa dodatki do rent starczych i inwalidzkich, przysługujące pracownikom zatrudnionym w tzw. zakładach brackich (objętych przed 1 lipca 1954 r. ubezpieczeniem brackim w b. Spółce Brackiej w Tarnowskich Górach i b. Kasie Bratniej Górniczej w Sosnowcu). Dodatki przysługują również wdowom po pracownikach zatrudnionych w zakładach brackich.

X. W Nr 74 Monitora Polskiego ogłoszone jest zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej w sprawie zaliczania niektórych okresów do okresów zatrudnienia. Zarządzenie to zalicza do okresów zatrudnienia uprawnionych do świadczeń emerytalnych okresy pracy organizacyjnej w SDKPiL, KPP, PPS-Lewica i RPPS oraz innych organizacjach rewolucyjnych jak KZMP, MOPR itp. Zaliczanie to warunkowane jest odpowiednią opinią właściwych instancji partyjnych PZPR. Do okresów zatrudnienia zalicza się również okresy pobytu w więzieniach i obozach za działalność komunistyczną i okresy służby w ludowych oddziałach wojskowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii. Wymagana tu jest również opinia Zarządu Głównego Związku Bojowników o Wolność i Demokrację.

Powyższe rozporządzenia i zarządzenia weszły w życie z mocą od 1 lipca 1954 r.

WM



Wyjaśnienia w sprawie należności za podróże służbowe



ŚRÓD listów do redakcji znalazło się ostatnio kilka zapytań w sprawie należności za podróże służbowe pracowników delegowanych.

Dwa z nich dotyczą spraw jednakowych: pracownik mieszka stale w miejscowości leżącej po drodze do miejscowości będącej celem podróży i domaga się zwrotu kosztów podróży koleją z siedziby zakładu pracy.

Druga sprawa: delegowanie pracownika do miejsca stałego zamieszkania, skąd pracownik ten dojeżdża do pracy z okresowym biletem miesięcznym. Jeden z naszych korespondentów domaga się przy tym zwrotu kosztu przysługującego mu biletu 2 klasy (stale korzysta z biletu miesięcznego 3 klasy).

Odpowiemy przede wszystkim na te pytania.

Czy pracownikowi mieszkającemu w miejscowości położonej na drodze do celu delegacji należy się zwrot kosztów podróży służbowej z miejsca siedziby przedsiębiorstwa czy z miejsca zamieszkania?

Dla zapobieżenia wszelkim dalszym wątpliwościom najlepiej będzie zacytować pismo Ministerstwa Finansów z dn. 23 września 1953 r. nr BA 13047/153:

„Przy podróżach służbowych należy dokonywać zwrotu kosztów przejazdu z miejscowości będącej siedzibą urzędu a nie z miejsca zamieszkania, z tym jednak zastrzeżeniem, że gdy odległość z miejsca zamieszkania pracownika do miejscowości będącej celem podróży służbowej jest mniejsza, należy zgodnie z przepisem § 33 (rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 24 listopada 1948 r.) zwracać rzeczywisty koszt przejazdu z miejsca zamieszkania, tj. na trasie krótszej“.

Idzie oczywiście o miejsce zamieszkania, z którego pracownik dojeżdża do pracy z okresowym biletem miesięcznym. Zwrot kosztów podróży z miejsca siedziby przedsiębiorstwa należy się w takim przypadku tylko wtedy, gdy pracownik musi wyjechać wprost z miejsca służbowego bez możliwości zatrzymania się w miejscu zamieszkania.

A teraz sprawa delegowania pracownika do miejsca jego zamieszkania. W myśl okólnika nr 107 Prezesa Rady Ministrów z dn. 22 maja 1952 r. (Monitor Polski nr A-49 poz. 627) w takich przypadkach nie zwraca się kosztów podróży ani nie wypłaca diet. Przepis ten wychodzi z założenia, że diety i zwrot kosztów przejazdu przysługują w przypadku ponoszenia przez pracownika kosztów dodatkowych w związku z podróżą. Skoro zatem pracownik wyjeżdża służbowo do miejscowości stałego zamieszkania i posiada bilet miesięczny — to nie ponosi żadnych kosztów dodatkowych.

Dotyczy to pracowników, którzy — jak poprzednio — mieszkają w tej miejscowości stale i dojeżdżają z niej do miejsca pracy z biletem miesięcznym. Jeżeli jednak pracownik mieszka stale np. w Krakowie, a pracuje w Warszawie, gdzie jest zameldowany okresowo — to w podróży służbowej do Krakowa należą mu się zarówno diety jak i zwrot kosztów podróży.

Z kwestii szczegółowych poruszonych w pozostałych listach wyjaśnimy jeszcze sprawę kosztów noclegu.

Zwrot tych kosztów przysługuje, jeżeli nocleg trwa co najmniej 6 godzin między godziną 21 a 7. Zarówno koszt hotelu, jak i zryczałtowana należność za nocleg prywatny przysługuje tylko wtedy, gdy instytucja będąca celem delegacji, stwierdzi, że pracownik nie mógł korzystać z jej pokoiów gościnnych.

Rachunek hotelowy za pokój dwuosobowy może być uznany pod warunkiem stwierdzenia przez hotel, że pokoje jednoosobowe są zajęte (lub ich nie ma), a instytucja delegująca uzna, że zajmowanie przez pracownika pokoju dwuosobowego uzasadniają względy służbowe. Pismo Ministerstwa Finansów w tej sprawie nie wyjaśnia bliżej jakie względy służbowe uzasadniają użycie takiego pokoju. Można przyjąć, że uzasadnia to konieczność pracy w pokoju hotelowym (opracowanie wyników kontroli, przygotowanie wniosków na konferencję, opracowanie materiałów przez dziennikarzy itp.).

Przypomnimy sobie podstawowe przepisy o należnościach pracowników za podróże służbowe.

Dlaczego tyle wątpliwości powstaje w tych sprawach? Otóż przede wszystkim dlatego, że w wielu instytucjach uspołecznionych stosuje się niewłaściwą podstawę prawną, a mianowicie przepisy zawarte w okólniku Ministerstwa Przemysłu i Handlu nr 16 z dnia 17 maja 1947 r. A tekst tego okólnika znajdujący się w Dzienniku Urzędowym dawno nie istniejącego Min. Przemysłu i Handlu należy już do „białych kruków“.

Tymczasem pismo okólnie Ministerstwa Finansów z dnia 30 sierpnia 1952 r. nr BA 8309/152 wyjaśniło, że rozporządzenie Rady Ministrów o należnościach pracowników państwowych w razie pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem służbowym (Dz. U. z 1948 r. nr 38, poz. 279) — ma zastosowanie także dla pracowników przedsiębiorstw państwowych. Dziennik Ustaw z 1948 r. jest na ogół łatwo dostępny, a więc wiele wątpliwości już odpada.

W podróży służbowej należą się pracownikowi diety za cały czas trwania delegacji, również w niedziele i święta przypadające w czasie podróży.

Diety i zwrot kosztów noclegu przysługują również w razie zachorowania pracownika w czasie podróży służbowej, jeżeli ten na skutek choroby nie może wykonywać czynności służbowych ani też powrócić do miejsca pracy; fakt choroby powinien być udokumentowany zaświadczeniem lekarza państwowej służby zdrowia.

Zgodnie z uchwałą Rady Ministrów z 3 stycznia 1953 r. o regulacji cen i podwyżce płac — w podróży służbowej do miast wojewódzkich należą się diety w wysokości 21 zł, przy wyjeździe zaś do innych miejscowości — w wysokości 18 zł. Jeżeli podróż do miasta wojewódzkiego łączy się z wyjazdami na teren powiatu lub gromady, należy odrębnie liczyć diety za podróże do miasta wojewódzkiego i z powrotem, a osobno podróż do i z innych miejscowości. W razie zbiegu uprawnień do diet w jednym dniu należą się diety wyższe (pismo Min. Finansów z 27 listopada 1953 r. BA 16453/153).

Powyższe wymienione stawki diet obowiązują pracowników państwowych i pracowników przedsiębiorstw państwowych. W innych instytucjach (spółdzielczość, instytucje społeczne, prasa) stawki są ustalone w innej wysokości.

Jeżeli podróż służbowa trwa mniej niż 8 godzin — dieta nie przysługuje. W podróży trwającej od 8 do 18 godzin — pracownik otrzymuje połowę a od 18 do 24 godzin — należy się pełna dieta.

W podróży służbowej trwającej dłużej niż jedną dobę należy się: za każdą rozpoczętą dobę, do 8 godzin trwania podróży — połowa, a po 8 godzinach — pełna dieta.

W czasie delegacji do jednej miejscowości pełna stawka diety przysługuje przez pierwsze dwa tygodnie. W ciągu następnych sześciu tygodni wypłaca się diety o 30 % niższe, a po tych sześciu tygodniach (łącznie ośmiu) — 40 %.

Zwrot kosztów podróży koleją przysługuje tylko w zasadzie za przejazd pociągiem osobowym. Dla użycia pociągu pośpiesznego potrzebne jest zezwolenie kierownictwa zakładu pracy. To samo dotyczy użycia miejsca sypialnego jak również podróży samolotem. Prawo do przejazdu klasą drugą pociągu uzależnione jest od stanowiska służbowego wzgl. grupy zaszerzeganowania.

Koszty podróży koleją zwraca się w wysokości ceny biletu zakupionego w kasie kolejowej. Dopuszczalne jestaliczenie kosztu biletu wykupionego w placówce PPT „Orbis“ pod warunkiem potwierdzenia przez tę placówkę faktu sprzedaży biletu.

Dodać należy, że przy regulowaniu rachunków z podróży służbowej nie uznaje się tzw. dowodów zastępczych (oświadczenie pracownika). Jeżeli zatem pracownik korzystający z przejazdu furmanką nie przedstawi pokwitowania zapłaty — przysługuje mu tylko zryczałtowany zwrot kosztów przejazdu z siedziby zakładu pracy do stacji kolejowej oraz ze stacji do instytucji będącej celem delegacji — w wysokości po 3 zł.

(Cz. K.)

Uposażenie pracowników nauki

Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 sierpnia 1954 r. (Dz. U. Nr 42, poz. 187 i 188) ustaliły nowe zasady i normy uposażenia pracowników nauki, zastępców profesora oraz nauczycieli przedmiotów pomocniczych i nauczycieli zawodu w szkołach wyższych. Przepisom wymienionych rozporządzeń podlegają: 1) pracownicy nauki posiadający tytuły naukowe profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, docenta, adiunkta, starszego asystenta lub asystenta, zatrudnieni w Polskiej Akademii Nauk bądź w podległych jej placówkach naukowych, w szkołach wyższych, instytucjach naukowych, innych placówkach naukowych oraz na niektórych stanowiskach w aparacie organizacji nauki i szkolnictwa wyższego; 2) zastępcy profesora oraz inne osoby pełniące funkcje pracowników nauki w szkołach wyższych, zastępcy profesora w Polskiej Akademii Nauk i podległych jej placówkach oraz nauczyciele przedmiotów pomocniczych i nauczyciele zawodu w szkołach wyższych.

Stawki uposażenia zasadniczego pracowników nauki zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć wynoszą miesięcznie: dla profesora zwyczajnego 3.100— zł, dla profesora nadzwyczajnego 2.600— zł, dla docenta 2.200— zł, dla adiunkta 1.300— zł, dla starszego asystenta 1.100— zł, dla asystenta 920— zł.

Profesor nadzwyczajny i docent posiadający stopień doktora nauk, pomocniczy pracownik nauki posiadający stopień kandydata nauk oraz pomocniczy pracownik nauki, który ukończył aspiranturę artystyczną — otrzymują dodatek do uposażenia w wysokości 300— zł miesięcznie. Samodzielnym pracownikom nauki pełniącym funkcje kierownicze określone w rozporządzeniu przysługuje dodatek za kierownictwo w wysokości od 15 do 50% uposażenia zasadniczego. Pracownikom nauki zatrudnionym w klinikach, zakładach, pracowniach i instytucjach, w których stykają się w pracy z materiałem zakaźnym, z psychicznie chorymi lub narażeni są na działanie promieni Roentgena, przysługuje ponadto dodatek specjalny. Dodatek za kierownictwo i dodatek specjalny nie przysługują w okresie urlopu bezpłatnego, zawieszenia w pełnieniu służby oraz za czas przekraczający 3 miesiące niepełnienia z innych powodów obowiązków służbowych. Pracownicy nauki otrzymują także dodatek za wysługę lat w wysokości 5% uposażenia za każde pełne pięciolecie służby w okresie od otrzymania ostatniego tytułu naukowego do otrzymania wyższego tytułu naukowego. Dodatek za wysługę lat nie może przekraczać 15% uposażenia. Za zlecane wykłady, ćwiczenia oraz inne zajęcia dydaktyczne samodzielni pracownicy nauki otrzymują wy-

nagrodzenie w wysokości 15 — do 50 zł za godzinę, adiunkci w wysokości 10 — 45 zł za godzinę, starsi asystenci i asystenci w wysokości od 10 — 25 zł za godzinę. Dla zastępców profesora, nauczycieli języków obcych, nauczycieli przedmiotów pomocniczych w wyższych szkołach artystycznych, nauczycieli wychowania fizycznego, nauczycieli studium wojskowego oraz dla nauczycieli zawodu (instruktorów) ustalone zostały stawki uposażenia zasadniczego w wysokości od 1.100 do 1.800 zł miesięcznie. Zastępcom profesora, zatrudnionym w szkołach wyższych oraz w Polskiej Akademii Nauk i podległych jej placówkach naukowych, przysługują dodatki specjalny za posiadanie stopnia naukowego oraz dodatek za kierownictwo według norm ustalonych dla pracowników nauki. Nauczycielom przedmiotów pomocniczych, w zależności od zajmowanego stanowiska (funkcji), przysługują dodatki za kierownictwo w wysokości od 240 do 540 zł miesięcznie. Osoby pełniące w szkołach wyższych funkcje samodzielnych pracowników nauki na czas oznaczony otrzymują wynagrodzenie w wysokości 1.000 zł miesięcznie oraz wynagrodzenie za egzaminy zgodnie z obowiązującymi stawkami, a osoby pełniące funkcje pomocniczych pracowników nauki — wynagrodzenie w wysokości 600 zł miesięcznie. Osobom pełniącym funkcje samodzielnych pracowników nauki, o ile są zatrudnione w jednostkach organizacyjnych, w których istnieją trudne warunki pracy, uposażenie zwiększa się o dodatek w wysokości 400 zł miesięcznie, a osobom pełniącym funkcje pomocniczych pracowników nauki, zatrudnionym w tych samych warunkach — o dodatek w wysokości 240 zł miesięcznie. Zastępcy profesora oraz osoby pełniące funkcje samodzielnych i pomocniczych pracowników nauki oraz nauczyciele przedmiotów pomocniczych otrzymują ponadto wynagrodzenie za zlecane wykłady, ćwiczenia i inne zajęcia dydaktyczne w wysokości od 9 do 50 zł za godzinę, w zależności od pełnionej funkcji i rodzaju wykonywanego zajęcia.

Jeżeli dotychczasowe wynagrodzenie osób objętych wymienionymi na wstępie przepisami jest wyższe niż wynagrodzenie, które by im przysługiwało na podstawie tych przepisów, otrzymują one dodatek wyrównawczy w wysokości odpowiadającej różnicy między tymi uposażeniami.

Określenie tabeli stanowisk dla pracowników prokuratorskich

Uchwałą Rady Państwa z dnia 30 sierpnia 1954 r. (Monitor Polski Nr 88, poz. 983) określono dla pracowników prokuratorskich Prokuratury Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej tabelą stanowisk służbowych, kwoty uposażenia miesięcznego dla poszczególnych stanowisk oraz do-

datki funkcyjne do uposażenia. Uposażenie miesięczne dla pracowników prokuratorskich Generalnej Prokuratury wynosi od 1.800 do 3.500 zł w prokuraturze wojewódzkiej od 820 do 3.000 zł, w prokuraturze powiatowej od 820 do 2.100 zł. Pracownikom prokuratorskim przysługują dodatki funkcyjne, który — w zależności od zajmowanego stanowiska — wynosi: 1) w Generalnej Prokuraturze od 150 do 600 zł miesięcznie, 2) w prokuraturze wojewódzkiej od 150 do 600 zł miesięcznie, 3) w prokuraturze powiatowej od 150 do 400 zł miesięcznie. Pracownikom prokuratorskim przysługują 50% dodatek do diet, przewidzianych w przepisach o należnościach w razie pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem służbowym oraz w razie przeniesienia na inne miejsce służbowe.

Wynagradzanie pracowników zatrudnionych przy zużywaniu przerostów węglowych

Zarządzeniem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego Nr 164 z dnia 24 lipca 1954 r. (Biuletyn PKPG Nr 21, poz. 97) został wprowadzony w życie regulamin nagradzania pracowników zatrudnionych przy zużywaniu przerostów węglowych. Nagradzanie ma na celu zainteresowanie pracowników w maksymalnym zużywaniu przerostów węglowych z jednoczesną oszczędnością zużycia innych asortymentów węgla. Nagrody wynoszą od 75 gr do 3 zł od tony zużytych przerostów, w zależności od ilości węgla zużywanego miesięcznie przez zakład. Nagradzani mogą być jedynie pracownicy fizyczni i umysłowi, którzy mają bezpośredni wpływ na zużycie przerostów węglowych, oraz dyrektorzy zakładów lub inne osoby, które wybitnie przyczyniły się do zwiększenia zużycia przerostów.

Korzystanie przez pracowników z komunikacji lotniczej

Pismem okólnym z dnia 24 lipca 1954 r. (Dz. U. Min. Zdrowia Nr 16, poz. 84) Ministerstwo Zdrowia wyjaśniło, że należy zwracać koszty podróży służbowej środkami krajowych regularnych linii lotniczych pracownikom, którzy uprawnieni są do przejazdu w podróży służbowej II klasą pociągu pośpiesznego bez zniżki kolejowej lub wagonem sypialnym. Pozostałym pracownikom będą zwracane koszty podróży środkami komunikacji lotniczej, jeżeli użycie tych środków powoduje oszczędność na dietach i kosztach noclegów.

Urlopy pracowników fizycznych w zakładach społecznych służby zdrowia

Pismem okólnym z dnia 4 sierpnia 1954 r. (Dz. Urzęd. Min. Zdrowia Nr 16, poz. 87) Ministerstwo Zdrowia wyjaśniło, że wszystkim pracownikom fizycznym zatrudnio-

nym w społecznych zakładach służby zdrowia przysługują urlopy wypoczynkowe według przepisów ustawy o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. Nr 47, poz. 365 i z

1950 r. Nr 13, poz. 123), tj. w wymiarze 12 dni **roboczych** po roku pracy, 15 dni **roboczych** po 3 latach pracy i w wymiarze 1 miesiąca po 10 latach pracy.

L. D.

wego wynagrodzenia za każdy rok pracy ponad trzy lata pracy.

W związku z tym przepisem nasunęły się w praktyce wątpliwości, czy z wypłaconej na powyższej podstawie odprawy pośmiertnej należy potrącać zasiłek pogrzebowy wypłacony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że skoro przepis art. 59 układu zbiorowego pracy nie przewiduje potrącania świadczeń pieniężnych otrzymanych z ubezpieczenia społecznego z odprawy pośmiertnej, zakład pracy nie jest uprawniony do dokonywania tego rodzaju potrąceń.

Wynagrodzenie nauczycieli za miesiąc wakacyjny

Zgodnie z przepisami o stosunkach służbowych nauczycieli mianowanych, nauczyciel występujący ze służby nauczycielskiej na własną prośbę traci wszelkie nabyte prawa wynikające ze stosunku służbowego.

Przepisy rozporządzenia z dnia 11 sierpnia 1950 r. w sprawie wynagrodzenia pedagogicznych i wychowawczych pracowników kontraktowych w szkołach, zakładach i na kursach podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego (Dz. U. Nr 41, poz. 366) przewiduje, iż nauczycielowi kontraktowemu przysługuje wynagrodzenie za jeden miesiąc wakacyjny.

W związku z powyższymi przepisami nasunęły się wątpliwości, czy nauczyciel kontraktowy, który przepracował okres równy półroczu szkolnemu i sam rozwiązał umowę o pracę, traci prawo do wynagrodzenia za połowę okresu ferii letnich.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że do nauczycieli kontraktowych należy w tym przypadku stosować przepisy obowiązujące nauczycieli mianowanych.

Dni wolne dla matek mających dzieci na utrzymaniu

Zgodnie z przepisami uchwały Rady Ministrów z dnia 5 maja 1950 r. w przedmiocie określenia przypadków usprawiedliwiających nieobecność w pracy i trybu usprawiedliwienia nieobecności (Monitor Polski A-51, poz. 584), kierownik zakładu pracy może udzielić jedno — względnie dwudniowego zwolnienia pracownicy utrzymującej dzieci w wieku do 14 lat.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasada powyższa dotyczy tylko matek samotnych, samodzielnie utrzymujących małoletnie dzieci, czy też także matek utrzymujących dzieci wspólnie z mężem.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przepis ten dotyczy także matek utrzymujących dzieci wspólnie z mężem, gdyż zgodnie z przepisami prawa rodzinnego obowiązek utrzymywania dzieci spoczywa na obojgu małżonkach.

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Zmiana wysokości wynagrodzenia

W praktyce zachodzą przypadki, że w wyniku generalnej zmiany zasad wynagradzania pracownik otrzyma niższe wynagrodzenie, niż pobierał poprzednio.

W związku z tym zachodzi pytanie, czy tego rodzaju zmiana zasad wynagrodzenia wymaga stosowania okresu wypowiedzenia.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przepisy normujące zasady wynagradzania pracowników mają charakter prawa bezwzględnie obowiązującego. Przepisy te bowiem odgrywają doniosłą rolę w kształtowaniu się procesów produkcyjnych i realizują postulaty polityki państwa w zakresie rozdziału dochodu narodowego.

Obowiązek ścisłego przestrzegania przepisów w zakresie wynagradzania pracowników jest jednym z wymogów dyscypliny finansowej, będącej jedną z podstawowych zasad socjalistycznej gospodarki planowej.

Pobieranie więc przez pracownika jedynie w oparciu o umowę o pracę wynagrodzenia wyższego, niż to przewidują obowiązujące przepisy prawne, kolidowałoby z podstawowymi wymogami dyscypliny finansowej oraz socjalistyczną zasadą — „każdemu według jego pracy“.

Z tych też przyczyn zmiana przepisów w zakresie wynagradzania powoduje automatyczną zmianę treści istniejącej umowy o pracę, wobec czego nie jest wymagane wypowiedzenie istniejącej umowy o pracę i zawieranie jej na nowych warunkach.

Prawo do wynagrodzenia za okres tymczasowego aresztowania

Pismo okólne Nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika (Monitor Polski A-44, poz. 634) przewiduje cały szereg uprawnień przysługujących pracownikowi w okresie tymczasowego aresztowania (wynagrodzenie, zasiłek rodzinny itd.).

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy zasady wyrażone w powyższym piśmie okólnym stosują się również w odniesieniu do pracowników sezonowych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że uprawnienia przewidziane w powyższym piśmie okólnym są zależne jedynie od faktu pozostawiania pracownika w stosunku pracy.

Jak wiadomo, pracownikowi tymczasowo aresztowanemu należy się

wynagrodzenie przez okres nie przekraczający trzech miesięcy. Gdy chodzi o pracowników sezonowych, to obowiązek zakładu pracy do wypłaty wynagrodzenia za okres tymczasowego aresztowania ustaje i przed upływem trzymiesięcznego terminu w razie wcześniejszego wygaśnięcia umowy na skutek upływu czasu, na który była zawarta.

Ciągłość pracy w zakresie uprawnień do odprawy pośmiertnej

Zgodnie z przepisami art. 42 obydwo rozporządzeń z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników, w razie śmierci pracownika, który przepracował w tym samym zakładzie co najmniej 10 lat, przysługuje rodzinie zmarłego odprawa pośmiertna.

Interpretacja powyższych przepisów stosowana przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej przyjmuje, że ciągłość pracy w zakresie uprawnień do odprawy pośmiertnej w razie zmiany zakładu pracy lub przerwy istnieje w tych przypadkach, gdy zmarły posiadał ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych.

W związku z tą zasadą nasunęły się wątpliwości, czy do okresu pracy w przedsiębiorstwie uprawniającemu rodzinę pracownika do odprawy pośmiertnej należy doliczyć okres zatrudnienia w administracji państwowej, jeżeli placówka administracji państwowej, w której pracownik był ostatnio zatrudniony, została przekształcona w przedsiębiorstwo, w którym pracownik pracował bezpośrednio przed śmiercią.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w przypadku przekształcenia urzędu w przedsiębiorstwo, do okresu zatrudnienia w przedsiębiorstwie wymaganego dla uzyskania odprawy pośmiertnej zaliczyć należy także okres służby państwowej, z której wyszedł pracownik na skutek przekształcenia urzędu w przedsiębiorstwo, przy czym nie jest konieczne, aby służba państwowa była pełniona w tym samym zakresie działania, co późniejsza praca w przedsiębiorstwie.

Odprawa pośmiertna dla pracowników drogowych

Zgodnie z przepisami układu zbiorowego pracy z dnia 20 czerwca 1949 r. dla robót drogowych, mostowych i wodnych w przypadku śmierci spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, należy rodzinie wypłacić odprawę pośmiertną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz dwutygodniowo-

Utrata prawa do wynagrodzenia w razie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy

Zgodnie z przepisami art. 6 ust. 3 ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. Nr 20, poz. 168) pracownik otrzymujący stałe wynagrodzenie, a ukarany karą porządkową, traci prawo do wynagrodzenia za czas tej nieobecności.

Z okoliczności, iż wspomniany przepis został umieszczony w artykule dotyczącym kar porządkowych, niektóre zakłady wyciągnęły błędny wniosek, że w przypadku wymierzenia kary sądowej nie zachodzi obowiązek pomniejszenia wynagrodzenia pracownika o tę część wynagrodzenia stałego, która przypada na dni opuszczone bez usprawiedliwienia.

W związku z powyższym pismo okólna Nr 228 Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 września 1954 r. w sprawie wykonywania przepisów art. 6 ust. 3, ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Monitor Polski Nr 89, poz. 996) wyjaśnia, że w każdym przypadku opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, niezależnie od tego, czy pracownikowi wymierzono karę porządkową, czy sądową, pracownik traci prawo do wynagrodzenia.

Utrata prawa do części wynagrodzenia nie stanowi bowiem kary za naruszenie przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, a jedynie zapobiega niesłusznemu pobraniu przez pracownika wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z winy pracownika.

Utrata prawa do urlopu w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. Nr 47, poz. 365 i z 1950 r. Nr 13, poz. 123) pracownik traci prawo do urlopu, jeśli sam rozwiązał umowę o pracę.

W związku z tym przepisem nasuwała się wątpliwość, czy zasada ta znajduje zastosowanie także w przypadku, gdy pracownik żądał urlopu, którego mu zakład pracy odmówił, i dopiero po tej odmowie pracownik wypowiedział umowę o pracę.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w przedstawionym przypadku pracownik utracił prawo do urlopu. Należy bowiem mieć na względzie, że zakład pracy może udzielić urlopu do końca roku kalendarzowego, a nawet z ważnych przyczyn przesunąć na rok następny (par. 1 rozp. z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urloпów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu. (Dz. U. Nr 13, poz. 54).

Urlopy dla młodocianych w wieku od 14 — 16 lat

Zgodnie z przepisami rozporządzenia z dnia 12 kwietnia 1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do za-

wodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz. U. Nr 21, poz. 135), pracownikowi młodocianemu w wieku 14 — 16 lat przysługuje dwutygodniowy urlop po półrocznej pracy, a po rocznej pracy urlop miesięczny.

W związku z tym przepisem nasuwały się wątpliwości, czy urlop w powyższym wymiarze przysługuje jedynie w pierwszym roku pracy, czy też także w latach następnych.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, iż dwutygodniowy urlop po pół roku pracy przysługuje młodocianym w wieku 14 — 16 lat tylko w pierwszym roku pracy, w następnym roku (do ukończenia 16 lat) młodociani winni otrzymywać urlop w wymiarze jednego miesiąca.

Przeniesienie pracownika do innego zakładu pracy w tej samej miejscowości

W praktyce zdarzają się wypadki, iż przedsiębiorstwo, posiadające w danej miejscowości kilka zakładów pracy, dokonuje przesunięcia pracowników z jednego zakładu pracy do innego. Zaznaczyć przy tym należy, że poszczególne zakłady pracy wchodziły w skład tego samego przedsiębiorstwa, które też zawierało z pracownikami umowy o pracę.

W przedstawionym stanie faktycznym przesunięcie pracownika do innego zakładu pracy nie jest połączone ze zmianą stanowiska względnie wysokości wynagrodzenia.

W związku z tą sytuacją nasuwała się wątpliwość, czy tego rodzaju zmiana warunków umowy o pracę może być uznana jako zmiana istotnych warunków umowy o pracę, wobec czego pracownik przeniesiony do innego zakładu pracy mógłby rozwiązać stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, żądając odszkodowania w wysokości przewidzianej za rozwiązanie stosunku pracy z winy pracodawcy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przeniesienie pracownika do innego zakładu pracy w tej samej miejscowości bez jednoczesnej zmiany rodzaju wykonywanych czynności względnie wysokości wynagrodzenia nie może być traktowane jako zmiana istotnego warunku umowy o pracę, a co zatem idzie przeniesienie to nie uzasadniałoby rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Zmiana warunków płacy absolwenta na podstawie nakazu

W praktyce zachodzą przypadki, iż zakład pracy wypowiada warunki płacy absolwentowi zatrudnionemu na podstawie nakazu, przy czym po upływie okresu wypowiedzenia przysądza się pracownikowi niższe wynagrodzenie aniżeli to, które on poprzednio pobierał.

W związku z zasadą, iż w okresie trwania obowiązku stosunku pracy nie może być przez absolwenta wypowiedziany, zachodzi pytanie, czy

zakład pracy jest uprawniony do jednostronnej zmiany wysokości wynagrodzenia na niekorzyść pracownika. Należy bowiem mieć na względzie, że zgodnie z przepisami art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o planowym zatrudnianiu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. Nr. 10, poz. 106) stosunek pracy oparty na nakazie pracy podlega odpowiednio przepisom o umowie o pracę, z których jak wiadomo, wynika, że określenie wysokości wynagrodzenia jest istotnym warunkiem umowy o pracę, a jednostronna zmiana wysokości wynagrodzenia na niekorzyść pracownika uprawniałaby pracownika do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy.

W związku z tą zasadą nasuwa się pytanie, czy absolwent, któremu wypowiedziano warunki płacy, a nowe warunki pracy są mniej korzystne, może z upływem okresu wypowiedzenia opuścić pracę, pomimo iż czas określony w nakazie jeszcze nie upłynął.

W sprawach tych Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, co następuje:

Zmiana warunków płacy absolwenta jest dopuszczalna w przypadku zmiany stanowiska absolwenta. Oczywiście, że przy zmianie stanowiska należy ściśle przestrzegać, aby absolwent był zatrudniony zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

Należy bowiem mieć na względzie, że przepisy o planowym zatrudnieniu absolwentów mają na celu zgodne z wymaganiami gospodarki narodowej rozlokowanie fachowych kadr.

Z tych też przyczyn wypowiedzenie warunków płacy absolwentowi nie upoważnia go do rozwiązania stosunku pracy i nie może być traktowane jako wypowiedzenie stosunku pracy.

W razie naruszenia praw materialnych absolwenta bez podstawy prawnej służą mu wszelkie środki obrony prawnej (np. prawo o wystąpieniu z odpowiednim wnioskiem do komisji rozjemczej lub sądu, jeśli sprawa nie podlega właściwości komisji rozjemczej), a prawo do rozwiązania stosunku pracy nie zawsze zabezpieczałoby w należyty sposób interesy pracownika i kolidowałoby z celem społecznym przepisów o planowym zatrudnianiu absolwentów.

Rozwiązanie stosunku służbowego z etatowymi nauczycielami w przypadku choroby lub pozostawania w stanie nieczynnym

Zgodnie z przepisami art. 10 ust. 6 ustawy z dnia 4 kwietnia 1950 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół zawodowych i zakładów naukowych podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego (Dz. U. Nr. 17, poz. 140), nauczyciel, którego nieobecność na służbie z powodu choroby trwa dłużej niż rok, może być zarządzeniem władzy zwolniony ze stanowiska przy zachowaniu przepisów ustawy emerytalnej. Również przepis art. 53 ustawy z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbo-

wych nauczycieli szkół powszechnych (Dz. U. z 1932 r. Nr. 104, poz. 873) przewiduje, że o ile nie nastąpi powołanie w ciągu pół roku do służby czynnej nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny, należy nauczyciela zwolnić z zachowaniem odnośnych przepisów ustawy emerytalnej.

Wspominając o ustawie emerytalnej chodziło o ustawę z dnia 11 grudnia 1923 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów państwowych i zawodowych wojskowych (Dz. U. z 1934 r. Nr. 20, poz. 160), która ta ustawa została uchylona przepisami z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr. 30, poz. 116).

W związku z tym nasunęła się w praktyce wątpliwość, czy wobec uchylenia przepisów dotychczas obowiązującej ustawy emerytalnej, do której w przedstawionych przypadkach nawiązują przepisy o stosunkach służbowych nauczycieli, władza może zwolnić nauczycieli z powodu przebywania w stanie nieczynnym ponad pół roku, względnie choroby trwającej ponad rok.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że powołane przepisy pragmatyk nauczycielskich regulują sprawę rozwiązania stosunku pracy w sposób samodzielny i niezależny od przepisów prawa emerytalnego. Nawiązywanie do przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym oznaczało jedynie, że przy zwalnianiu należało zachować tryb postępowania przewidziany w tych przepisach oraz nadać formę przeniesienia w stan spoczynku, jeśli pracownik nabył uprawnienia emerytalne.

Powołany wyżej dekret o zaopatrzeniu emerytalnym nie zna instytucji „stanu spoczynku” i nie odnosi się do trybu i form rozwiązywania stosunku pracy. Prawo do świadczeń emerytalnych nie jest uzależnione od formy rozwiązania stosunku pracy, lecz jedynie od wymogów określonych w tym dekrete (staż pracy, wiek, niezdolność do pracy itp.).

Rozwiązanie stosunku pracy z etatowym pracownikiem administracji państwowej

Zgodnie z przepisami dekretu z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. Nr. 22, poz. 139 — z późniejszymi zmianami) władza naczelną może bez zachowania warunków i terminów przewidzianych w odnośnych przepisach służbowych przenieść pracownika w stan spoczynku.

Wobec tego, że przepisy dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr. 30, poz. 116) uzależniają prawo do świadczeń emerytalnych jedynie od spełnienia w przewidzianych w tym dekrete wymogów (staż pracy, wiek, niezdolność do pracy itp.), a nie zaś od formy rozwiązania stosunku pracy (w szczególności nie przewidują one instytucji „stanu spoczynku”),

zachodzi pytanie, czy przytoczony na wstępie przepis dekretu z dnia 14 maja 1946 r. zachował nadal moc obowiązującą.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że właśnie ze względu na to, że obecnie obowiązujące przepisy emerytalne (zawarte w dekrete z dnia 25 czerwca 1954 r.) nie uzależniają prawa do świadczeń emerytalnych od formy rozwiązania stosunku pracy, wspomniany przepis utracił moc obowiązującą.

Obecnie przy rozwiązywaniu stosunku służbowego z pracownikami administracji państwowej objętymi przepisami dekretu z dnia 14 maja 1946 r. stosować należy art. 10 pkt. C powołanego dekretu, przewidujący zwolnienie za trzy miesięcznym wypowiedzeniem, a jedynie nieobecność w służbie na skutek choroby ponad okres jednego roku uprawnia władzę do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę z powodu choroby

Zgodnie z przepisami rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr. 35, poz. 324 — z późniejszymi zmianami), choroba robotnika trwająca bez przerwy ponad trzy miesiące (względnie cztery tygodnie, jeśli pracownik nie przepracował pełnego roku) uprawnia zakład pracy do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W związku z tym przepisem jeden z zakładów pracy zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem w następującej kwestii.

Pracownik fizyczny w okresie choroby uzyskał zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że aczkolwiek jest nadal niezdolny do wykonywanej poprzednio pracy fizycznej, lecz może być zatrudniony przy pracy umysłowej.

W tym stanie rzeczy nasuwa się wątpliwość, czy tego rodzaju stwierdzenie lekarza przerywa bieg trzymiesięcznego okresu choroby w przypadku, jeżeli zakład pracy nie zatrudnił pracownika zgodnie z tym zaleceniem lekarza.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że zakład pracy nie jest obowiązany do zatrudnienia pracowników wbrew umowie przy pracy umysłowej, wobec czego uznanie chorego pracownika fizycznego za zdolnego jedynie do pracy umysłowej nie powoduje przerwy w trzymiesięcznym (względnie

dnie czterotygodniowym) okresie choroby, uprawniającemu zakład pracy do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Oczywiście, że w miarę możliwości należy zatrudnić pracownika przy pracy odpowiadającej jego stanowi zdrowia.

MI

Urlopy dla wykładowców na kursach języka rosyjskiego

Ministerstwo Oświaty wyjaśniło, że wykładowcom języka rosyjskiego na kursach masowego nauczania dorosłych, prowadzącym wykłady przez co najmniej 10 miesięcy — należy wypłacać wynagrodzenie za jeden miesiąc urlopu.

Wysokość wynagrodzenia za urlop oblicza się na podstawie średniego miesięcznego zarobku otrzymywanego na kursach za wyżej wymieniony okres.

(pismo Min. Ośw. z dn. 26. VI. 1954 r. L. p. OS-1-1449/54)

Odpowiedzialność za wypadki przy pracy

Zgodnie z przepisami rozporządzenia z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, kierownicy zakładów pracy winni nieprzestrzegania przepisów z zakresu BHP podlegają odpowiedzialności karno-administracyjnej (kara grzywny).

Jednakże w razie poważniejszych wypadków przy pracy, które zaistniały z winy kierownictwa zakładu pracy, sprawa wypadku jest kierowana na drogę postępowania karnego, celem spowodowania ukarania winnych w myśl przepisów kodeksu karnego.

W praktyce nasunęły się wątpliwości, czy kierowanie sprawy na drogę sądową wyklucza odpowiedzialność karno - administracyjną kierownika.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że niezależnie od wdrożenia postępowania karno-sądowego kierownik zakładu pracy podlega ukaraniu przez kolegium karno-administracyjne.

Należy bowiem mieć na względzie, że odpowiedzialność karno-administracyjna istnieje już za samo naruszenie przepisów BHP, bez względu na to, czy na skutek tego nastąpił wypadek przy pracy, czy też nie.

Natomiast odpowiedzialność karno-sądowa istnieje tylko, gdy wypadek przy pracy już nastąpił z winy kierownictwa zakładu, chociażby winą zakładu polegała na nieprzestrzeganiu przepisów BHP.

Wyjaśnienia z zakresu ubezpieczenia społecznego

Funkcjonariusz Milicji Obywatelskiej zwolniony ze służby podjął zatrudnienie w zakładzie pracy po upływie 6 tygodni od zwolnienia; zapytuje, czy otrzyma zasiłek rodzinny od pierwszego miesiąca pracy.

Na pytanie to MPIOS pismem z 5 X

1954 r. Nr Uz 30a-350/54 wyjaśniło, że w myśl obowiązujących przepisów funkcjonariusze MO na równi z żołnierzami w razie zwolnienia ze służby zachowują ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego, jeżeli w ciągu 30 dni podejmą nowe zatrudnienie.

Jeżeli więc podjęcie nowego zatrudnienia nastąpiło dopiero po 6 tygodniach, a zatem po upływie terminu przewidzianego w przepisach — prawo do zasiłku rodzinnego powstanie po przepracowaniu trzech miesięcy w tym samym zakładzie pracy.

Na zapytanie, w jakich okolicznościach pracownik zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego w przypadku zmiany zatrudnienia ze względu na stan zdrowia, MPIOS pismem z 27 IX 1954 r. Nr Uz 30a-389/54 wyjaśniło:

Pracownik zachowuje ciągłość uprawnień do zasiłku rodzinnego, gdy zakład pracy zwolnił go z pracy na podstawie wyników zarządzanego badania lekarskiego stanu jego zdrowia lub na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej stwierdzającej konieczność przesunięcia pracownika do innej pracy i określającego rodzaj tej pracy.

Natomiast pracownik traci ciągłość uprawnień do zasiłku, jeżeli zwolnienie go z pracy zostało dokonane jedynie na prośbę pracownika, uzasadnioną szkodliwością tej pracy dla zdrowia i nieurzędowymi lub jednostkowymi opiniami lekarskimi. W takich przypadkach pracownik nabyte uprawnienia do zasiłku rodzinnego w nowym miejscu pracy po przepracowaniu trzech miesięcy.

W związku z zapytaniem, czy uczęszczanie do wszelkich szkół uprawnia do zasiłków rodzinnych na dzieci uczące się, MPIOS pismem z dn. 22 IX 1954 r. Nr Uz 30a-384/54 wyjaśniło:

Zasiłki rodzinne przysługują dla młodzieży po ukończeniu 16 lat do ukończenia 24 lat przez czas uczęszczania do szkół.

Za szkoły w zakresie uprawnień do zasiłków uważa się państwowe szkoły ogólnokształcące, zawodowe oraz wyższe wszelkich poziomów i kierunków szkolenia. Na równi ze szkołami państwowymi w tym zakresie traktowane są szkoły niepaństwowe, jeżeli posiadają w danym roku szkolnym uprawnienia szkół państwowych.

Warunkiem uprawnień do zasiłku rodzinnego na małżonka jest pozostawanie na wyłącznym i całkowitym utrzymaniu drugiego pracującego współmałżonka.

Zasiłek nie przysługuje więc pracownikowi na małżonka pracującego lub pobierającego rentę albo posiadającego inne własne źródła dochodu (wyjaśnienie MPIOS z dn. 22 IX 1954 r. Nr Uz 30a-341/54).

Zmarły pracownik zatrudniony był w dwóch instytucjach. Czy pozostajej źnie należy się zasiłek z obydwu instytucji oraz z ubezpieczenia społecznego.

W sprawie tej MPIOS wyjaśniło pismem z dn. 16 IX 1954 r. Nr Uz 30c-15/54 w oparciu o wyjaśnienie Min. Finansów, co następuje:

Zasiłek z tytułu zwrotu kosztów pogrzebu przysługujący w myśl art. 21 ust. 1 ustawy z 4 II 1949 r. (Dz. U. Nr 7, poz. 39) w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego uposażenia przez zmarłego, który był zatrudniony w dwóch instytucjach, może być wypłacony tylko przez jedną instytucję wybraną przez rodzinę zmarłego, przy czym w myśl art. 21 ust. 2 zasiłek ten ulega zmniejszeniu o kwoty otrzymane z ubezpieczenia społecznego.

Stosownie do przepisów o ubezpieczeniu społecznym zasiłek pogrzebowy przysługuje wdowie po zmarłym pracownikowi w wysokości 7-tygodniowych zarobków z tytułu łącznych jego zatrudnień objętych obowiązkowym ubezpieczeniem (art. 14 ustawy o ubezp. społ.).

Obowiązkowi ubezpieczenia podle-

gają pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Inne umowy nie mające charakteru umów o pracę nie stwarzają podstawy do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia.

W związku z tym MPIOS pismem z dn. 18 IX 1954 r. Nr Uz 31-37/54 wyjaśniło: jak wynika z umów zawieranych przez Powszechną Spółdzielnię Spożywców ze sprzedawcami w stoiskach w miejskich halach targowych umowy te nie mają charakteru umów o pracę. Ustalona w nich prowizja sprzedawcy nie jest wynagrodzeniem za pracę, lecz jest zarobkiem, uzależnionym od wyników pracy, opartych na ryzyku handlowym, obciążającym sprzedawcę. Z tych względów sprzedawcy ci nie podlegają obowiązkowi ubezpieczenia, gdyż nie pozostają w stosunku pracy.

Zw.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W Nr 38/54 poz. 167 Dziennika Ustaw PRL ogłoszone zostało rozporządzenie z dnia 16 lipca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze kolei w zakładach pracy.

Dotyczy ono BHP pracowników zatrudnionych przy obsłudze, położonych na terenie zakładu pracy lub poza jego terenem — stałych kolei szynowych, linowych i na pochylniach o napędzie mechanicznym lub zwierzęcym, o ile koleje te służą wyłącznie dla celów transportowych zakładu pracy i znajdują się pod jego zarządem.

Rozporządzenie to zawiera w rozdziale I — „Przepisy ogólne”, postanowienia, które regulują warunki techniczne taboru kolejowego, wyszkolenie pracowników oraz nakładają obowiązek wstępnych i okresowych badań lekarskich pracowników.

Warunki techniczne utrzymania taboru, torów oraz sygnalizacji, jak również kwalifikacje i wykonywanie służby przez personel obsługujący koleje zakładowe (maszyniści, pomocnicy oraz zwrotniczowie) powinny odpowiadać obowiązującym przepisom na PKP.

Rozdział II obejmuje przepisy szczegółowe i zawiera postanowienia odnoszące się do warunków, jakim powinny odpowiadać tory, torowiska, miejsca skrzyżowań torów z drogami, użytkowania torów względnie budynków, bram lub przejść.

Rozdział III zawiera postanowienia odnośnie bezpieczeństwa pracy przy obsłudze kolei poruszanych przez zwierzęta.

Postanowienia rozdziału IV mają za zadanie uregulować warunki pracy przy kolejach poruszanych przy pomocy lin. Do chwili obecnej nie było żadnych obowiązujących przepisów w tym zakresie, co utrudniało w dużym stopniu zorganizowanie pracy w sposób zapewniający jej bezpieczeństwo.

Rozdział V odnosi się do kolei na pochylniach.

Postanowienia ww rozdziału regulują zagadnienie bezpieczeństwa pracy nakładając obowiązek stosowania warunków koniecznych dla zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

Ponieważ prace związane z przeładunkiem są powodem wypadków, rozdział VI zawiera szereg postanowień odnośnie stanu ramp oraz warunków, jakie powinny być zachowane, aby zapewnić bezpieczeństwo.

W celu uświadomienia pracowników o obowiązujących przepisach, zakład powinien podać do wiadomości zainteresowanych pracowników treść omawianych przepisów przez wywieszenie tekstu rozporządzenia w pomieszczeniu pracy w miejscu widocznym.

Poza tym kierownicy zakładów pracy obowiązani są do opracowania szczegółowych instrukcji uwzględniających lokalne warunki.

O dorywczych kontrolach państwowy inspektor sanitarny zawiadamia właściwego inspektora pracy.

Decyzje, które wkraczają w zakres bezpieczeństwa pracy, państwowy inspektor sanitarny wydaje po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy.

Jeżeli inspektor sanitarny, w czasie wykonywania swych czynności, stwierdził braki w zakresie bezpieczeństwa pracy, powiadomi o powyższym właściwą placówkę inspekcji pracy.

Państwowi inspektorzy sanitarni mają prawo stosować środki przewidziane w przepisach o postępowaniu, a w szczególności nakładać kary pieniężne celem przymuszenia.

W dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa Miast i Osiedli Nr 5/54 (poz. 28). ogłoszone zostało Zarządzenie Ministra Budownictwa Miast i Osiedli Nr 48 z dnia 2.III. 1954 r. w sprawie organizacji i zakresu działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach i w zakładach pracy podległych Ministerstwu Budownictwa Miast i Osiedli. Zarządzenie to zostało zmienione za-

ządzeniem Nr 102 z dnia 15.V.1954 r. (Dz. Urz. Ministerstwa Budownictwa Miast i Osiedli Nr 9, poz. 60).

Obydwa te zarządzenia ustalają zasady organizacyjne służby BHP w resorcie Ministerstwa Budownictwa Miast i Osiedli.

Zakres czynności stanowisk do spraw BHP oraz kwalifikacje niezbędne do zajmowania tych stanowisk oparte są na przepisach uchwały Nr. 592 Prezydium Rządu z dnia 1.VIII.1953 r. w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie BHP (Monitor Polski A-83, poz. 979) oraz zarządzenia Przewodniczącego PKPG z dnia 16.IX.1953 r. w sprawie organizacji i zakresu działania służby BHP (Monitor Polski A-83, poz. 980).

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, a w Dzienniku Urzędowym Nr 8/54 r. (poz. 44) instrukcja Nr. 27 CUSZ z dnia 15 maja 1954 r. w sprawie finansowania nakładów na polepszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach szkolnych podległych CUSZ.

W Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Przemysłu Drobno i Rzemiosła Nr 23, poz. 126, ogłoszona została instrukcja w sprawie przestrzegania zasad higieny przy wydawaniu mleka i innych napoi w zakładach pracy.

Instrukcja ta m. in. określa wymogi, jakim powinno odpowiadać mleko przydzielane pracownikom, ustala niezbędne wyposażenie kuchni, w której odbywa się gotowanie mleka itd. Konsumpcja mleka powinna odbywać się w pomieszczeniu specjalnie do tego celu przeznaczonym (w stoły, ławki lub krzesła).

Pomieszczenie to powinno być utrzymywane we wzorowej czystości.

W Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Zdrowia Nr 15, poz. 77 ogłoszona została instrukcja Ministrów: Zdrowia, Rolnictwa oraz Państwowych Gospodarstw Rolnych w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy osób zatrudnionych przy zwalczaniu stonki ziemniaczanej.

Instrukcja ta zawiera przepisy ogólne, przepisy dla organów służby zdrowia oraz pouczenie o udzielaniu pierwszej pomocy w przypadkach zatrucia środkami chemicznymi, stosowanymi przy zwalczaniu stonki ziemniaczanej. **Mi**

W Dzienniku Ustaw PRL Nr 15 poz. 58 opublikowane zostało rozporządzenie z dnia 20 marca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi.

Dotyczy ono BHP pracowników zatrudnionych przy obsłudze żurawio udźwigu powyżej 250 kg.

Dział II rozporządzenia zawiera

przepisy ogólne w zakresie obsługi żurawia.

W szczególności w dziale tym znajdują się przepisy określające kwalifikacje pracowników obsługujących żurawie.

Dźwigowym może być osoba, która ukończyła 18 lat życia i posiada odpowiedni stan zdrowia stwierdzony zaświadczeniem lekarskim oraz przydatność do pracy przy obsłudze żurawi.

Dźwigowy powinien przejść odpowiednie przeszkolenie i odbyć co najmniej jednomiesięczną praktykę tudzież złożyć egzamin z wymaganych odczytów wiadomości przed komisją powołaną przez właściwego ministra.

Dźwigowego nie wolno zatrudniać dłużej niż 8 godzin na dobę.

Nie wolno dokonywać napraw lub prac konserwacyjnych w czasie ruchu żurawia. Urządzenia elektryczne mogą być przeglądane, oczyszczane lub naprawiane dopiero po wyłączeniu wyłącznika głównego żurawia lub po przerwaniu dopływu prądu przy pomocy wyłącznika samoczynnego.

W razie stwierdzenia braku lub uszkodzenia osłon lub zabezpieczeń albo niewłaściwego działania jakichkolwiek urządzeń dźwigowych powinni bezwzględnie przerwać pracę i zameldować o tym bezpośredniemu przełożonemu.

W przypadku stwierdzenia usterek mogących spowodować wypadek lub niszczenie jakichkolwiek urządzeń, dźwigowy powinien bezwzględnie przerwać pracę i zameldować o tym bezpośredniemu przełożonemu.

Jeżeli dźwigowy stwierdzi, że dokonywanie przeładunku stwarza okoliczności niebezpieczne, powinien zameldować o tym bezpośred-

niemu przełożonemu i pracę przerwać aż do decyzji swoich przełożonych.

Kontrola mechanizmów żurawia powinna być dokonywana co najmniej co 10 dni oraz po każdorazowym dłuższym przestoju.

Stałą konserwację urządzeń żurawia należy powierzać odpowiednio przeszkolonym pracownikom.

Kierownictwo zakładu obowiązane jest wyznaczyć bezpośrednich przełożonych nad dźwigowymi.

Dział III zawiera przepisy dot. urządzeń kabin.

W szczególności zamknięte kabiny żurawia powinny być tak zbudowane, aby dźwigowy mógł widzieć całą przestrzeń w zasięgu pracy żurawia i obsługiwać bez trudności umieszczone w kabinie przyrządy.

Kabiny otwarte należy zaopatrzyć w daszek ochronny zabezpieczający dźwigowego przed zmianami atmosferycznymi i ściekaniem smaru.

W zimnej porze roku kabina powinna być ogrzewana, przy czym urządzenia do ogrzewania powinny być tak umieszczone i izolowane, aby nie powodowały zbytowego nagrzewania się części konstrukcyjnych kabin.

Dalsze przepisy tego działu zawierają poza tym inne postanowienia z zakresu ochrony przeciwpożarowej.

Dział IV rozporządzenia zawiera przepisy dot. wejść i galerii, a dział V normuje określenia nośności żurawia.

Przepisy działu VI regulują oświetlenie żurawia i terenu pracy.

Do omawianego rozporządzenia dołączona została szczegółowa instrukcja w zakresie pracy żurawia.

a. m.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

1) Odmowa wykonania pracy społecznej, jako podstawa zwolnienia pracownika z pracy.

Z reguły niespełnienie przyjętych na siebie obowiązków pracy społecznej nie może być ważną przyczyną do rozwiązania stosunku pracy. Jest jednak możliwe, że pewnej pracy społecznej podjął się zakład pracy. W tym przypadku praca społeczna byłaby sprawą zakładu pracy, a poszczególne pracownicy pełniliby czynności związane z przyjętym przez zakład pracy obowiązkiem nie z mocy z przyjętego przez siebie obowiązku, lecz z mocy zlecenia kierownictwa zakładu pracy. W tym przypadku nie byłoby to ich obowiązek społeczny, lecz służbowy. W takim przypadku niewypełnienie go byłoby niespełnieniem obowiązku służbowego. Nie jest nadto wykluczone, że w poszczególnym przypadku, z uwagi na jego okoliczności, niewypełnianie przez pracownika przyjętego przez siebie obowiązku pracy społecznej w tym stopniu osłabia konieczne zaufanie do pracownika, że

uniemożliwia dalszą jego pracę w zakładzie pracy.

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

2) Niedopuszczenie przez pracodawcę pracownika zgłaszającego się do pracy w okresie zwolnienia go z pracy przez społeczną służbę zdrowia.

Jeżeli pracownik zwolniony z pracy na skutek świadectwa organów służby zdrowia zgłasza się do pracy dobrowolnie w imię interesu swego zakładu pracy lub choćby tylko w poczuciu obowiązku, jak w ustroju socjalistycznym ciąży na każdym świadomym członku społeczeństwa, to niedopuszczenie bez szczególnej przyczyny takiego pracownika do pracy, a co więcej czynienie mu zarzutu, że mimo zwolnienia chce pracować, i użycie zwolnienia jako bronii przeciwko temu pracownikowi i pretekstu do rozwiązania z nim stosunku pracy należy uznać za sprzeczne z założeniami, na zasadzie których kształtuje się w ustroju so-

cialistycznym stosunek pracodawcy do pracownika.

Niedopuszczenie pracownika do pracy w tych warunkach mogłoby być usprawiedliwione jedynie, gdyby okazało się, że choroba jego jest niebezpieczna dla otoczenia, bądź też gdyby w wyniku choroby nie mógł on swej normalnej pracy należycie wykonywać.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1953 r. — II C 497/53).

3) Na podstawie przepisów ustawy z dnia 15 grudnia 1951 r. o włączeniu organów lecznictwa pracowniczego do państwowej administracji służby zdrowia, **pracownicy b. Zakładu Lecznictwa Pracowniczego z dniem 1 stycznia 1952 r. stali się z mocy samego prawa pracownikami resortu Ministerstwa Zdrowia** lub terenowych organów administracji służby zdrowia, wobec czego dla przeniesienia ich do odpowiednich działów pracy oraz ustalenia ich uposażenia nie było potrzebne dokonywanie uprzednio wypowiedzenia stosunku pracy.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 1953 r. — C 262/53).

4) **Gdy pracodawca dochodził od pracownika po zakończeniu stosunku pracy zwrotu pewnej kwoty, jako nienależnie mu wypłaconej, a pozwany wnosi o oddalenie powództwa, sąd winien ustalić, czy wszystkie należne pozwanemu z tytułu jego pracy u powoda świadczenia zostały mu wypłacone.**

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1953 r. — C 387/53).

5) **Fakty sprzedaży przez pracownię sklepu spółdzielczego pewnych towarów wybranym przez siebie klientom i odmowy sprzedaży ich innym klientom, zwłaszcza gdy łączy się z naruszeniem interesów chłopów średnio- i małorolnych, pozostają w sprzeczności z podstawowymi obowiązkami sprzedawcy uspołecznionego zakładu pracy i stanowią ważną przyczynę natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę.**

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1953 r. — C 423/53).

6) 1. W świetle art. 3 ustawy o urlopach **zwolnienie pracownika z jego winy uzasadnia utratę przez pracownika jedynie prawa do urlopu za rok bieżący, natomiast nie pozbawia go prawa do wynagrodzenia za urlopy niewykorzystane w latach poprzednich, o ile pracownik nabył do nich prawo, a nie mógł z urlopów tych skorzystać z przyczyn dotyczących pracodawcy lub dla dobra zakładu pracy.** 2. W razie uznania na piśmie roszczenia po upływie terminu zawartego, w ciągu którego wierzyciel może dochodzić go na drodze sądowej, roszczenie to ulega przedawnieniu na zasadach ogólnych.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 1953 r. — C 755/53).

7) **Pracownicy księgowości, którzy nie biorą bezpośredniego udziału w**

pracach nad bilansem, wtedy tylko pretendować mogą **do premii bilansowej**, jeśli z autorami bilansu pozostawali w takiej więzi organizacyjnej, że w okresie sporządzania bilansu niezbędny był ich wzmocniony wysiłek przy pracach bieżących w księgowości.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1953 r. — I C 587/53).

8) 1. **Zobowiązanie zarządu przedsiębiorstwa wobec pracownika, w zakresie przysługującego mu wynagrodzenia za pracę, bardziej korzystne od postanowień układowych jest w gospodarce socjalistycznej nieważne** (art. 41 przepisów ogólnych prawa cywilnego) jako sprzeczne z podstawowymi zasadami dyscypliny płac, stanowiącej jeden z zasadniczych elementów gospodarki planowej. 2. **Możliwość samodzielnego dysponowania czasem własnej pracy nie ma istotnego znaczenia dla oceny, czy stanowisko jest kierownicze.** 3. **Dodatek funkcyjny ryczałtuje wszelkie należności pracownika na stanowisku kierowniczym za pracę w godzinach nadliczbowych i świątecznych, wykonaną w ramach jego obowiązków na tym stanowisku.**

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 1953 r. — C 1522/52).

9) **Pozostanie przy pracy na skutek nalegania władz do czasu znalezienia następcy, przy poprzednim wypowiedzeniu tej pracy przez pracownika w okresie próbnym, nie stanowi przedłużenia umowy o pracę na czas nieograniczony, a jest jedynie pełnieniem funkcji do czasu wskazania następcy.** Opuszczenie w tych warunkach pracy nie stanowi złosliwego i uporczywego naruszenia dyscypliny pracy a tym samym nie stanowi przestępstwa przewidzianego w art. 7 i 8 ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1953 r. — K. Rn 494/53).

10) **Działanie polegające na podaniu fałszywych danych co do ilości i ceny towaru przy sporządzaniu remanentu sklepowego, a mające na**

celu ukrycie niedoboru łącząc się czasowo i pojęciowo z działaniem polegającym na spowodowaniu owego niedoboru wypełnia przestępstwo przewidziane w art. 286 § 1 kodeksu karnego. Odrębna odpowiedzialność za drugie działanie nie zachodzi, bo działanie to nie narusza odrębnego dobra prawnego, lecz dąży do obrony przed odpowiedzialnością karną grożącą za spowodowanie niedoboru.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1953 r. — I. K. 1627/52/II).

11) **Zarząd przymusowy jest zarządem państwowym, którego wykonywanie zostaje zlecone ustanowionemu przez władze zarządcy. Zarządca ten jako osoba, której zlecono wykonywanie czynności w zakresie zarządu państwowego może być podmiotem przestępstw urzędniczych** w myśl art. 292 kodeksu karnego i 44 małego kodeksu karnego i w razie przywłaszczenia mienia powierzzonego mu jako zarządcy przymusowemu odpowiada z art. 286 § 2 kodeksu karnego. Do zarządcy przymusowego stosują się również przepisy o wyższej karalności urzędnika (art. 291 kodeksu karnego).

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1953 r. — K 251/53).

12) **Dla istoty przestępstwa z art. 13 ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy jest rzeczą obojętną, czy oskarżony opuścił w okresie odbywania kary z art. 7 i 8 te same ustawy jeden czy więcej dni pracy.**

Fakt uchylania się od wykonania kary skutkuje odpowiedzialnością karną z art. 13 ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy niezależnie od ilości dni absencji pracownika, przy czym orzeczona kara jako najostrejszy środek przewidziany w ustawie w stosunku do naruszającego dyscyplinę pracy, pozbawia karę z art. 7 i 8 te same ustawy, której dalsze wykonywanie mogłoby zresztą stać się bezprzedmiotowe.

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1953 r. — II K Rn 643/53).

Orzecznictwo i wykładnia Państwowej Komisji Lokalowej

13) **Tylko zaofiarowanie pracownikowi przed lub równocześnie z wypowiedzeniem stosunku pracy innej pracy w rozumieniu § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 czerwca 1952 r. w sprawie mieszkań służbowych i zakładowych może stanowić uzasadnioną przyczynę skutkującą obowiązkiem opróżnienia mieszkania służbowego bez lokalu zastępczego.**

14) **Przy ustalaniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy miarodajny jest wyrok sądu cywilnego, a nie karnego.**

15) **Nie pozbawia pracownika uprawnień do lokalu zastępczego odmowa przyjęcia przez niego nowych warunków pracy w przypadku wypowiedzenia dotychczasowych ze strony zakładu pracy.**

Otrzymany przez pracownika lokal zastępczy w związku z wykwaterowaniem dla potrzeb inwestycyjnych w zamian za zajmowane pomieszczenie przydzielone przez zakład pracy w budynku pozostającym w jego dyspozycji — stanowi mieszkanie służbowe pozostające w dyspozycji tegoż zakładu pracy.

Hm

Pomoc dla aktywistów związkowych

DOROBK Wydawnictwa Związkowego CRZZ wzbogacił się w ostatnich miesiącach o kilka interesujących książek. Trzy spośród nich zasługują na szczególną uwagę: obszerny tom pt. „Światowa Federacja Związków Zawodowych w walce o interesy klasy robotniczej” i dwie broszury: „Niektóre przodujące metody pracy i inicjatywy robotnicze” oraz „Bliżej ludzi”.

ŚWIATOWA FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W WALCE O INTERESY KLASY ROBOTNICZEJ — H. Kassyanowicz, S. Kostarski i R. Wojna.

Pierwsza z wymienionych książek zawiera zbiór podstawowych dokumentów III Światowego Kongresu Związków Zawodowych, zwołanego przez Światową Federację Związków Zawodowych, który obradował w Wiedniu w dniach od 10 do 25 października 1953 roku. O skali prac Kongresu świadczy, że uczestniczyło w nim 819 przedstawicieli ruchu związkowego ze wszystkich części świata, którzy reprezentowali ponad 88 milionów związkowców z 79 krajów. Zasadnicze referaty wygłoszone na Kongresie oraz najciekawsze wypowiedzi w dyskusji obrazują dotychczasową działalność ŚFZZ i zaznajamiają z wytycznymi dla dalszego rozwoju ruchu związkowego na całym świecie.

Pierwszy z referatów, wygłoszony przez Louis Saillanta — sekretarza generalnego ŚFZZ, stanowi obszernie sprawozdanie z działalności ŚFZZ od chwili powstania w 1945 roku. Sprawozdanie to naświetla rozwój ruchu związkowego na całym świecie po drugiej wojnie światowej i nieustępliwą walkę o jedność tego ruchu, którą toczy ŚFZZ z usiłującymi go rozsadzić agenturami kapitalistycznymi. Saillant omawia też w referacie tak bliskie nam zagadnienia, jak zadania związków zawodowych w walce o poprawę poziomu życiowego mas pracujących i w obronie pokoju.

Referat przewodniczącego ŚFZZ — Di Vittonio omawia zadania stojące przed związkami zawodowymi w dziedzinie rozwoju gospodarczego i społecznego oraz przedstawia walkę mas ludowych o niezależność narodową i swobody demokratyczne w krajach kapitalistycznych i kolonialnych. Do tych ostatnich zagadnień nawijają trzeci referat wygłoszony przez delegata Indonezji — Widjadjasatę, który omawia rozwój ruchu związkowego w krajach kolonialnych i półkolonialnych.

Dalsze dokumenty, zawarte w omawianej publikacji — to obszernie fragmenty dyskusji, reasumujące przemówienie Di Vittoria oraz rezolucje Kongresu nawołujące do walki o międzynarodową jedność działania związków zawodowych, o polepszenie warunków życiowych ludzi pracy na całym świecie, o redukcję zbrojeń i zdecydowane przeciwstawienie się wskrzeszaniu faszyzmu i przygotowaniu agresji. Rezolucje stanowią wymowne oskarżenie ustroju kapitalistycznego, a równocześnie świadczą o trumfie idei proletariackiego internacjonalizmu nad szowinizmem rasowym, propagowanym przez imperialistów i reakcyjnych przywódców amerykańskich central związków zawodowych.

Książka o III Kongresie ŚFZZ wymaga dużego skupienia i natężenia uwagi, a także pewnego przygotowania, pewnej orientacji w zagadnieniach międzynarodowego ruchu zawodowego. Wydawnictwo starało się pomóc czytelnikom, zamieszczając obszerny, dobrze wprowadza-

jący w sprawę ŚFZZ wstęp, który istotnie ułatwia w dużej mierze studiowanie dokumentów Kongresu. A studiować je warto nie tylko ze względu na ich wymowę polityczną, ale i dlatego, że zawierają dużo materiału do interesujących każdego związkowca zagadnień rozwoju i współczesnej sytuacji międzynarodowego ruchu zawodowego. Publikacja powinna znaleźć się w każdej bibliotece związkowej.

NIEKTÓRE PRZODUJĄCE METODY I INICJATYWY ROBOTNICZE — S. Lewandowski i R. Frelek

Drugi z omawianych tytułów porusza zagadnienia wielkiej wagi. Wiemy, jak bardzo przyczynia się do rozwoju gospodarki narodowej stosowanie przodujących metod pracy. Podkreślił to z naciskiem III Kongres Związków Zawodowych i wskazał na konieczność upowszechniania tych metod. Podejmując wskazanie Kongresu autorzy opracowali broszurę, która — według ich własnej wypowiedzi — „ma na celu dopomożenie aktywowi związkowemu w zapoznaniu się z metodami pracy i różnorodnymi inicjatywami, a jednocześnie wskazuje, jak należy wprowadzać je w życie, jak je należy prawidłowo stosować i rozwijać”.

Wywiązanie się z tej zapowiedzi nie było łatwe; wymagało bowiem pomieszczenia w szczupłych ramach broszury bardzo obfitego i trudnego do sklasyfikowania materiału. Jakże autorzy dali z tym sobie radę? Układ zastosowali nie najszcześliwszy z naukowego punktu widzenia, zbyt mechaniczny, ale dość prosty i przejrzysty. Podzielili omawiane metody na dwie zasadnicze grupy: na metody stosowane w wielu i w poszczególnych gałęziach przemysłu. Każdej metodzie poświęcony jest krótki artykuł, podający zwykle jej inicjatorów oraz wyjaśniający, na czym metoda polega, gdzie się ją już stosuje i z jakimi wynikami. W ten sposób omawiają autorzy kilkadziesiąt metod i inicjatyw pracowniczych. Jest więc mowa w broszurze zarówno o znanych już powszechnie metodach i inicjatywach (np. szkolenie metodą Kowalowa, inicjatywa Saja, skrawanie nożem Kolesowa itp.), jak również mniej rozpowszechnionych, a nawet jeszcze u nas nie stosowanych, lecz zasługujących na wypróbowanie i rozpowszechnienie (np. frez Leonowa).

Broszura spełnia w dostatecznym stopniu zadanie ogólnego zapoznania czytelnika z przodującymi metodami i inicjatywami. Gorzej ma się sprawa z wskazówkami, jak należy stosować i rozwijać te metody. Tu autorzy przyrzekli więcej, niż mogli dać na kilkudziesięciu stronach druku. Udzielane przez nich informacje — z konieczności bardzo zwięzłe — mają raczej charakter encyklopedyczny niż instrukcyjny. Nie wszystkie też są dostatecznie przystępne; trafiają się artykułiki ujęte zbyt trudno, zbyt fachowo, niezrozumiale dla przeciętnego czytelnika (np. opis systemu Pachy — kredytowanie obrotów przedsiębiorstw wytwórczych). Broszura więc, będąc niezłym informatorem, za mało daje wskazówek instruktorzowych; należy wątpić, czy zawarte w niej dane są wystarczające do wprowadzenia w życie i prawidłowego stosowania opisowych metod.

Mimo tych usterek — broszura — będąca pierwszą w naszym piśmiennictwie próbą ujęcia dorobku ruchu racjonalizatorskiego — spełni niewątpliwie pożyteczną rolę w propagandzie ruchu racjonalizatorskiego i toruje drogę następnym tego rodzaju opracowaniom.

**BLIŻEJ LUDZI — JAK RADA ZAKŁADOWA ZASPO-
KAJA BYTOWE POTRZEBY ZAŁOGI — B. Knoll,
W. Strzałkowska i P. L. Marek.**

Trzeciej broszurze poświęcimy nieco więcej miejsca, stanowi ona bowiem nowy typ wydawniczy w publikacjach związkowych. „Blżej ludzi” jest próbą zbeletryzowanego, literackiego ujęcia opisywanych zagadnień.

Tematem broszury jest zagadnienie dość często poruszane na łamach wydawnictw związkowych: wyjaśnia ona, co dają pracownikom związki zawodowe, kładzie przy tym szczególny nacisk na zaspokajanie potrzeb bytowych załóg przez rady zakładowe. Autorzy zerwali z suchym, rzeczowym wykładem i starali się przemówić do wyobraźni czytelnika, ukazać mu na konkretnych, wziętych z życia przykładach, jak wiele może zrobić dla ogółu pracowników rada zakładowa i aktyw związkowy, jeśli tylko będzie się kierować szczerą troską o ludzi, o ich warunki pracy i życia. W opowiadaniach i reportażach wyraźnie przebija współzależność zagadnień bytowych i problemów produkcyjnych.

Zwłaszcza dwa opowiadania dobitnie to ilustrują: „W rok później” pokazuje, jak Jeleniogórskie Zakłady Odzieżowe wygrały bitwę o plan przede wszystkim dzięki aktywnej działalności organizacji związkowej, m. in. dzięki ułatwieniu robotnikom pracy i roztoczeniu troskliwej opieki nad kobietami, które stanowią tam większą część załogi. Z reportażu „By każdą złotówkę zamienić na uśmiech radości” dowiadujemy się znów, jak polepszenie gospodarki funduszem zakładowym w warszawskich Zakładach Cukierniczych im. 22 Lipca przyczyniło się do przekroczenia planu produkcyjnego.

Również pozostałe opowiadania poruszają bardzo interesujące zagadnienia. W „Sprawie Szafrana” rada odziałowa udziela pomocy choremu robotnikowi, naprawiając krzywdę doznaną przez niego kiedyś wskutek niedbalstwa związkowców; przełamuje to niechęć bohatera do organizacji związkowej i jej poczyniń.

W reportażu „Nowe sprawy w starej hucie” widzimy wzorowo pracującą komisję socjalno-ubezpieczeniową i mieszkaniowo-bytową w Hucie im. 1 Maja w Gliwicach, której robotnicy za czasów kapitalistycznych „duśli się od pyłicy, wycieńczeni kilkunastogodzinnym dniem pracy w najbardziej niehigienicznych warunkach”. Dziś funkcjonuje tu wzorowo opieka nad chorymi: w hucie są wszelkie urządzenia socjalne, dzięki energii komisji mieszkaniowo-bytowej hutnicy otrzymali dziesiątki nowych mieszkań, a setki izb zostało wyremonto-

wanych. Reportaż: „Jak małej Soni pomogła duża huta” przedstawia serdeczną opiekę rady zakładowej nad ośmiorgiem dzieci pracownika, któremu żona ciężko zachorowała. Ostatnie z opowiadań — zgodnie ze swym tytułem — wyjaśnia na przykładach, jak dobrym doradcą w codziennej pracy związkowej są broszury szkoleniowe.

Formą literacką najbardziej nadającą się do ujmowania tego rodzaju zagadnień jest niewątpliwie reportaż. Formą tą posłużyli się dwaj autorzy (Knoll i Strzałkowska) w pięciu opowiadaniach, w których operują autentycznym — z wymienieniem „po imieniu” zakładów i ludzi — materiałem. Trzeci autor — P. L. Marek — w „Sprawie Szafrana” zastosował formę opowiadania i wprowadził w większym stopniu fikcję literacką, łącząc w całość i lokalizując w jednej fabryce wydarzenia, które zaobserwował w różnych zakładach pracy. Opowiadanie to — nie tyle ze względu na swą formę, ile na dobre opanowanie rzemiosła literackiego przez autora — wypadło najlepiej ze wszystkich. Wielką jego zaletą jest, że nie sprawia wrażenia ilustracji do założonej z góry tezy, lecz teza ta wynika logicznie i konsekwentnie z rozgrywających się wydarzeń.

Pozostałe opowiadania są nieco słabsze. Odpowiadają wprawdzie zadowalająco na zapytanie, co osiągnięto dzięki dobrej robocie związkowej, nie zawsze jednak dostatecznie obrazują, na czym ta dobra robota polega. Np. w reportażu „Nowe sprawy w starej hucie” widzimy w działaniu poszczególnych związkowców, a nie kolektyw związkowy. Z ostatniego opowiadania („Doradca w codziennej pracy”) można wyciągnąć ryzykowny wniosek, że wystarczy działaczowi związkowemu znać dokładnie materiał zawarty w broszurach szkoleniowych, a już wszystko pójdzie jak „po maśle”. Reportaże nie wypuklają też dostatecznie kierowniczej roli organizacji partyjnej.

„Blżej ludzi” jest, jak już zaznaczyliśmy wyżej, pracą pod pewnymi względami pionierską. Autorom przypadło w udziale wprowadzenie nowej formy książki związkowej, nie więc dziwnego, że z niektórymi trudnościami nie mogli się uporać. „Blżej ludzi” nie nazwiemy oczywiście książką doskonałą, niewątpliwie jednak należy ją uważać za pozycję udaną, którą czytelnik — związkowiec chętnie przeczyta i dużo z niej skorzysta. Wydawnictwo Związkowe powinno uwzględnić w swoim planie jak najwięcej książek tego typu.

W. K-ski

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.

Redaguje: Komitet — Wydawca: Wydawnictwo Związkowe CRZZ.
ADRES REDAKCJI: Warszawa, ul. Flory 9, tel. 454-24; 454-25; 454-32; 452-84

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 nie załatwione przez urzędy pocztowe prosimy kierować bezpośrednio do Dyrekcji Generalnej Państw. Przedsiębiorstwa Kolportażu „Ruch” w Warszawie, ul. Wilcza 46.

Cena numeru pojed. — zł 2.00. Prenumerata kwartalna — zł 6.00, półroczna — zł 12.00, roczna — zł 24.00.

Zakłady Graficzne Dom Słowa Polskiego. Warszawa. Zam. 5955/C 5-B-11492.

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIĄZKOWE

