

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



nr 12

Grudzień

1954

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY

MIESIĘCZNIK
CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Nr 12

Warszawa, grudzień 1954 r. Rok VI

TREŚĆ: A. Starewicz: Doświadczenia radzieckich związków zawodowych — drogowskazem w naszej pracy kulturalno-oświatowej. — Pierwsze kroki w nawiązaniu współpracy z nowymi radami narodowymi — T. Lipski: Szeroko organizować upowszechnianie nowych metod pracy. Cz. Kulikowski: Przejęcie przez związki zawodowe sprawy ochrony, bezpieczeństwa i higieny pracy — J. Ogarek: Instruktor doradcą i pomocnikiem rady zakładowej — L. Krąkowski: Nie mieszać kompetencji komisji rozjemczych i rad zakładowych.

KONSULTACJA: Jak walczyć o obniżkę kosztów własnych — W. Dudziński.

ŚWIATOWY RUCH ZWIĄZKOWY: Działalność radzieckich związków zawodowych w rejonach zagospodarowywania nowych ziem — A. E. Paszterstnik: Zatargi pracy w państwach kapitalistycznych — Przegląd wydarzeń — USTAWODAWSTWO PRACY — NOWE KSIĄZKI I CZASOPISMA.

ARTUR STAREWICZ
Sekretarz CRZZ

Doświadczenia radzieckich związków zawodowych — drogowskazem w naszej pracy kulturalno-oświatowej

W PAŹDZIERNIKU br. dwudziesto-osobowa grupa działaczy kulturalno-oświatowych naszych związków zawodowych wyjechała na zaproszenie Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych (WCSPS) do ZSRR w celu zaznajomienia się na miejscu z doświadczeniami pracy kulturalno-oświatowej radzieckich związków zawodowych. Delegacja nasza, korzystając z serdecznej gościnności i pomocy WCSPS, w ciągu miesięcznego pobytu w Moskwie, w Gorkim, w Leningradzie i w Soczi zebrała bogaty materiał o pracy kierownictwa instancji związkowych w dziedzinie kulturalno-oświatowej, o działalności wielu związkowych pałaców, domów kultury, klubów fabrycznych i bibliotek, o pracy pozaszkolnej z dziećmi, o amatorskim ruchu artystycznym, o organizacji wypoczynku i socjalistycznej, radzieckiej kulturze w ogóle.

Niesposób w jednym artykule zdać sprawę z tego bogactwa doświadczeń, które udostępnił nam radzieccy towarzysze, aby i w tej dziedzinie okazać nam swą braterską pomoc w budowie socjalizmu i w wychowaniu nowego człowieka w Polsce. Zatrzymajmy się więc tylko na kilku najważniejszych doświadczeniach i spostrzeżeniach, mających szczególnie ważne dla naszej praktyki znaczenie.

I

Praca masowo-kulturalna stanowi jedną z głównych dziedzin działalności radzieckich związków zawodowych. Wychowanie radzieckiego człowieka w duchu komunizmu, pełne przezwyciężenie pozostałości starego ustroju w świadomości i bycie ludzi radzieckich, podniesienie poziomu wiedzy ogólnej, poziomu politycznego i kultu-

ralnego robotników i pracowników, stworzenie dla człowieka pracy warunków wypoczynku i rozrywki — oto główne zadania, jakie radzieckie związki zawodowe stawiają przed sobą w dziedzinie kulturalnej.

Państwo radzieckie stworzyło szeroką bazę materialną dla tej działalności związków zawodowych. Radzieckie związki zawodowe rozporządzają wielką, rozbudowaną w całym kraju siecią placówek kulturalno-oświatowych: 9 500 klubów i domów kultury, 15 tysięcy stałych bibliotek ze 100 milionami książek, 100 tysięcy czerwonych kąciaków odpowiadających naszym świetlicom zakładowym, 9 tysięcy kin związkowych stałych i ruchomych, około 1 tysiąc związkowych parków kultury i wypoczynku. Te cyfry nabierają pełnej wymowy wtedy dopiero, gdy zajrzemy do wnętrza tych placówek kulturalno-oświatowych, tętniących wielostronną działalnością, pełnych ludzi starszych, młodzieży i dzieci.

Uderza przede wszystkim rozmach tej pracy, masowy udział aktywny setek tysięcy i milionów ludzi, nie tylko jako słuchaczy i widzów, lecz także jako organizatorów i członków zespołów świetlicowych, jako aktywistów ruchu czytelniczego itp. W ciągu roku związki organizują do 3,5 miliona odczytów, w kinach związkowych ogląda filmy ponad 460 milionów widzów, amatorskie zespoły artystyczne (jest ich około 125 tysięcy) dają ponad 500 tysięcy występów, związkowe choinki noworoczne obejmują ponad 19 milionów dzieci, liczba czytelników w bibliotekach związkowych sięga 11 milionów (dane z 1953 r.). Miliony ludzi uczestniczy w imprezach wypoczynku świątecznego, organizowanych przez związki zawodowe.

Dążenie do nadania jak największej masowości pracy cechuje każdą placówkę kulturalną, każdy klub, bibliotekę, dom kultury. Na przykład Pałac Kultury Zakładów Samochodowych im. Stalina w Moskwie odwiedzają codziennie tysiące ludzi. W Pałacu działa 50 zespołów amatorskich (2 tysiące osób), w tym chóry, orkiestry, zespoły teatralne, zespół taneczny. Pałac organizuje miesięcznie około 100 odczytów, wieczory tematyczne, wystawy artystyczne, wystawy wyrobów przemysłowych itp.; organizuje masowe wieczory taneczne (3 razy w tygodniu), bale, koncerty; prowadzi bibliotekę, z której systematycznie korzysta 20 tysięcy czytelników; organizuje widowiska i seanse kinowe dla około miliona widzów rocznie; organizuje wszechstronną pracę pozaszkolną z dziećmi, prowadząc dziesiątki kółek artystycznych, technicznych, przyrodniczych, akrobatycznych, gry i zabawy itd.; opiekuje się dziesięcioma kołchozami w jednym z podmoskiewskich rejonów.

Jeszcze bardziej masową i wielostronną działalność rozwijają międzyzwiązkowe domy kultury, które mogliśmy poznać, jak leningradzkie pałace kultury im. Kirowa, im. Gorkiego i Wyborski Dom Kultury. W bibliotekach przyzakładowych prowadzi się szeroką popularyzację książki. Spotkaliśmy się niejednokrotnie z bardzo wysoką liczbą czytelników sięgającą 75-85% załogi.

Związki zawodowe rozwijają swą pracę kulturalną w ścisłej łączności z państwowymi i społecznymi instytucjami kulturalnymi, z teatrami i szkołami, z domami twórczości ludowej, ze stowarzyszeniami artystycznymi i literackimi, z Towarzystwem Rozpowszechniania Wiedzy Politycznej i Naukowej. Korzystają z jak najbardziej przyjaznej i wydatnej pomocy działaczy kultury i nauki. Pomoc państwa i ścisłe współdziałanie z zawodową sztuką, stała uwaga i troska ze strony organizacji partyjnych i związkowych — sprzyjają coraz bardziej masowemu zasięgowi i wzrastającemu poziomowi ideowemu i artystycznemu całej kulturalnej pracy związków zawodowych.

Kierując się radzieckimi doświadczeniami — powinniśmy nadać całej naszej pracy kulturalno-oświatowej nieporównanie szerszy rozmach, rozbudować nasze placówki kulturalne: świetlice, kluby i biblioteki. Powinniśmy uczynić z każdej placówki ośrodek życia kulturalnego setek i tysięcy robotników, pracowników i ich rodzin, podnieść znaczenie i wagę pracy kulturalno-oświatowej w całej działalności związkowej.

II

Praca kulturalno-oświatowa radzieckich związków zawodowych uderza swoją wielostronnością, bogactwem form. Rozwija się ona we wszystkich dziedzinach kultury i sztuki, jest nieodłączną częścią życia kulturalnego całego kraju.

Widzieliśmy w radzieckich bibliotekach i domach kultury różnorodne, atrakcyjne formy pracy z czytelnikami, dyskusje czytelników nad powieściami i utworami dramatycznymi, pełne pasji i ostrości ideowej dyskusje przed II Zjazdem Pisarzy. Widzieliśmy bogatą pod względem form działalność amatorskich zespołów teatralnych, orkiestrowych, tanecznych, chóralnych, plastycznych, kó-

lek artystycznego haftu i robót. Widzieliśmy artystyczną pracę zespołową i prace indywidualne, opiekę nad talentami śpiewaczymi, muzycznymi i malarskimi. Widzieliśmy pracę wśród inteligencji, która ma swoje odrębne potrzeby, gusty i wymagania. Widzieliśmy pracę wśród dorosłych i młodych we wszystkich klubach i domach kultury, pracę wśród dzieci, bardziej wszechstronną niż wśród starszego pokolenia.

Nigdzie natomiast nie spotkaliśmy się z nawskroś fałszywym — a przecież częstym jeszcze u nas — podziałem na „wyższą“ sztukę i kulturę, uprawianą dla znających się na rzeczy zawodowców i jakoby „niższą“ dla prymitywnych widzów przeznaczoną sztukę i kulturę, uprawianą przez amatorów.

Widzieliśmy zorganizowaną przez WCSSPS wystawę twórczości plastycznej robotników i pracowników — wynik konkursu, w którym uczestniczyło 150 tysięcy niezawodowych artystów, większością ich prac nie powstydziłoby się nasi zawodowi plastycy.

Widzieliśmy operę „Faust“, wystawioną przez zespół amatorski. Nie ustępowała ona dobrej, zawodowej operze. Widzieliśmy sztuki dramatyczne wystawiane przez amatorskie teatry, występy chórów, baletu itd. na wysokim i bardzo wysokim poziomie artystycznym, przy czym poziom przedstawień w niczym nie ustępował sztuce zawodowej. Czytaliśmy wypowiedzi w dyskusji nad twórczością radzieckich pisarzy, pisane przez robotników i inżynierów, które mogą być przykładem dla wielu zawodowych krytyków, jak należy patrzeć na literaturę. We wszystkich dziedzinach pracy kulturalnej twórczość mas uzupełnia twórczość artystów i zawodowych działaczy kultury.

Miedzy sztuką amatorską i sztuką zawodową istnieje wszędzie widoczna więź współpracy. Amatorskie zespoły artystyczne prowadzą często czołowi artyści — artyści odznaczeni premią stalinowską, zasłużeni działacze kultury. Pomoc czołowej kadry artystycznej dla ruchu amatorskiego daje mu ten szeroki oddech i perspektywę doskonalenia się i osiągnięcia poziomu sztuki zawodowej. Nie istnieje żaden szczególny, odrębny repertuar dla ruchu amatorskiego. Zespoły amatorskie korzystają we wszystkich dziedzinach sztuki z repertuaru sztuki zawodowej.

W każdym klubie i domu kultury dąży się do rozwinięcia pełnego bogactwa form pracy kulturalno-oświatowej, do przystosowania się do potrzeb, zainteresowań, upodobań poszczególnych środowisk i ludzi w różnym wieku. Są wieczory tańców dla młodzieży i są „wieczory rodzinne“ dla starców. Są poranki dla dzieci i koncerty dla miłośników klasycznej muzyki. Są odczyty dla młodzieży ze szkół zawodowych i odczyty dla inżynierów. Istnieją grupy solistów i zespoły, w których może grać każdy chętny, są biblioteki dla dzieci i biblioteki dla dorosłych itd. Ta wielostronność form pracy kulturalnej — którą u nas możemy spotkać tylko w niewielu klubach i domach kultury — jest podstawą nadzwyczaj masowego oddziaływania każdej placówki kulturalnej.

Kierując się radzieckimi doświadczeniami — powinniśmy obecnie bardziej energicznie zwalczać często u nas występującą ciasnotę, jednostronność w pracy kulturalno-oświatowej, zapewnić znaczne rozszerzenie i wzbogacenie form tej pracy, do stosować działalność każdej pla-

cówki kulturalnej do potrzeb różnych środowisk swego terenu, rozwinąć w naszych domach kultury, klubach, świetlicach pracę pozaszkolną wśród dzieci, pracę wśród inteligencji; łączyć umiejętnie prace masowo-polityczne z pracą artystyczną, działalność wychowawczą z wypoczynkiem i rozrywką.

III

Kierowaniem pracą kulturalno-oświatową w organizacjach związkowych i w placówkach kulturalno-oświatowych w ZSRR zajmują się żywo wszystkie instancje związkowe. Za ten odcinek pracy związkowej odpowiadają bezpośrednio na wszystkich szczeblach członkowie prezydium instancji związkowych. Zagadnienia kulturalno-oświatowe stale znajdują się na porządku obrad kierownictwa związkowego w instancjach centralnych, okręgowych i w zakładach pracy.

Aparat związkowy działający bezpośrednio w dziedzinie kulturalno-oświatowej jest bardzo nieliczny — z reguły mniejszy od etatowego aparatu pracującego w tej dziedzinie w naszych związkach zawodowych. Najlicniejsze i najbardziej przygotowane kadry są skupione w placówkach kulturalno-oświatowych. Siła kierownictwa polega nie na aparacie etatowym, lecz na szerokim kręgu aktywu nieetatowego, społecznego. Ofiarna, ideowa praca tego aktywu widoczna jest wszędzie wokół każdej instancji związkowej i w każdym klubie, w każdym domu kultury, w każdej bibliotece.

Wydział kulturalno-oświatowy w Leningradzkiej Radzie Związków Zawodowych liczy w zasadzie trzech pracowników (wra z kierownikiem), ale rozporządza przeszło 150-osobowym aktywem społecznym, wśród nich jest sześciu członków plenum Okręgowej Rady Zw. Zaw. Aktyw kulturalno-oświatowy na terenie działania Gorkowskiej ORZZ liczy przeszło 58 tysięcy ludzi, w tym 567 członków komisji kult.-oświat. przy zarządach okręgowych, 25 tysięcy członków tych komisji przy radach zakładowych, 23 tysiące organizatorów kult.-oświat. w grupach związkowych, 3 395 członków komisji dla pracy wśród dzieci, 1 380 członków zarządów klubów, 490 członków rad bibliotecznych itp. Tylko dzięki żywej działalności tego nadzwyczaj rozbudowanego, zdyscyplinowanego aktywu społecznego radzieckie związki zawodowe mogły nadać tak szeroki rozmach swej pracy kulturalno-oświatowej.

Korzystając z radzieckich doświadczeń — musimy zdwoić nasze wysiłki, aby wokół wszystkich naszych instancji związkowych i wydziałów kulturalno-oświatowych, wokół każdej świetlicy, każdej biblioteki, klubu i domu kultury stworzyć i rozbudować aktyw społeczny, dobierając ludzi, którzy poświęcą swój swobodny czas dla pomocy w organizowaniu życia kulturalnego, pracy wychowawczej i wypoczynku mas pracujących. Opracowane obecnie na podstawie radzieckich doświadczeń wzorowe regulaminy dla naszych świetlic, klubów, domów kultury i bibliotek wskazują odpowiednie formy organizacyjne dla skupienia liczного aktywu społecznego.

Pierwszy podstawowy czynnik, decydujący o politycznie prawidłowym i sprawnym kierowaniu pracą kulturalno-oświatową w radzieckich związkach zawodowych — to dobrze przygotowane pod względem ideowym i zawodowym kadry pracowników kulturalno-oświatowych. Wdzieliśmy wszędzie na posterunkach pracy kulturalno-oświatowej ludzi wykształconych (przeważnie z wykształceniem wyższym), ludzi posiadających długoletni staż w pracy społecznej i masowo-kulturalnej. Dyrektorzy klubów i domów kultury, kierownicy poszczególnych działów i bibliotek, kierownicy zespołów artystycznych — to w przytłaczającej większości wypadków ludzie z wieloletnim stażem pracy w tej dziedzinie.

Szkolenie kadr kulturalno-oświatowych zajmuje poważne miejsce w całym systemie przygotowania kadr związkowych. Prócz całej sieci kursów kulturalno-oświatowych i seminariów istnieje Wyższa Szkoła Pracowników Kulturalno-Oświatowych Związków Zawodowych z trzyletnim okresem nauczania, dająca dyplom wyższego wykształcenia. Corocznie szkołę kończy 150 wysoko kwalifikowanych pracowników kulturalno-oświatowych. Znaczna liczba tych działaczy studiuje zaocznie — korespondencyjnie. Kursy paromiesięczne przy Leningradzkiej Wyższej Szkole Związków Zawodowych przeszkalają ponadto około 800 osób rocznie z terenu całego kraju.

Kursy krótkoterminowe (trwające około trzech miesięcy) prowadzi prawie każda okręgowa rada zw. zaw. i każdy zarząd główny związku. Dużą uwagę przywiązuje się do szkolenia ideologicznego i fachowego instruktorów artystycznych.

Doświadczone, ideowo wyrobione kadry, z którymi prowadzi się stałą pracę pogłębiającą ich wiedzę i kwalifikacje — to wielka siła radzieckich związków zawodowych w całej ich pracy, a w szczególności w ich działalności kulturalno-oświatowej.

Kierując się doświadczeniem radzieckich związków zawodowych — powinniśmy położyć stanowczo kres żywołowości w polityce kadr kulturalno-oświatowych. Należy zwrócić uwagę na przygotowanie kadr zawodowych kierowników świetlic, klubów, domów kultury, bibliotek, na stałe podnoszenie ich poziomu ideowego i fachowego. Czas najwyższy położyć kres płynności kadr kulturalno-oświatowych. Nie można też tolerować w aparacie kulturalno-oświatowym związków zawodowych ludzi nie posiadających minimum wykształcenia i przygotowania. Rosną szeregi naszej inteligencji, trzeba do niej sięgnąć po nowych ludzi i z niej formować kadry związkowych działaczy kulturalnych, którzy potrafią sprostać rosnącym wymaganiom i potrzebom naszej rewolucji kulturalnej.

Wiele innych cennych doświadczeń, dotyczących metod i form pracy wychowawczej radzieckich związków zawodowych wymaga jeszcze omówienia i praktycznego wykorzystania w naszym ruchu związkowym. Zadanie polega na tym, aby praktycznie korzystając z tej skarbnicy doświadczeń naszych radzieckich towarzyszy, lepiej służyć sprawie podniesienia poziomu życia i kultury mas pracujących naszego kraju.

Pierwsze kroki w nawiązaniu współpracy z nowymi radami narodowymi



WYBORY do rad narodowych otworzyły nowy okres rozwojowy w historii terenowych organów państwowych Polski Ludowej. Nowy okres rozwojowy — nie tylko dlatego, że zmienił się skład osobowy rad narodowych. Ale przede wszystkim dlatego, że podczas kampanii przedwyborczej milionowe masy obywateli zaznajomiły się z zagadnieniami rad narodowych. Przy czynnym udziale obywateli opracowano regionalne programy działania rad narodowych. Wysunięci na masowych zebraniach i wybrani w powszechnym głosowaniu radni są znani szerokiemu ogółowi. Nastąpiło spopularyzowanie rad narodowych i o wiele ściślej niż poprzednio powiązanie ich ze społeczeństwem. Wszystko to stworzyło jak najpomyślniejsze warunki dla dalszej codziennej działalności rad narodowych.

Kampania przedwyborcza przyniosła szczególnie duże korzyści, jeżeli idzie o stworzenie odpowiednich warunków dla systematycznej współpracy organizacji związkowych z radami narodowymi. Współpraca ta polegała dotychczas raczej na oficjalnym kontakcie instancji związkowych. Delegowani radni — częstokroć nie znani załogom — nie mieli oparcia w organizacjach związkowych. Obecnie radni przystępują do swej działalności, nawiązawszy ścisłą łączność z ogółem towarzyszy pracy, a zarazem znajdując się pod ich kontrolą. Załogi wysunęły swe postulaty na zakładowych zebraniach przedwyborczych i zażądają od swych radnych sprawozdania z pracy w radzie narodowej. Zażądają też od swoich rad zakładowych i instancji związkowych sprawozdania ze współpracy z radami narodowymi.

Dotychczasowe doświadczenia

Dla wykorzystania nowych, pomyślnych warunków działalności rad narodowych i współpracy związków zawodowych z nimi jest konieczne, aby ogniwa związkowe — zarówno rady zakładowe, jak i nadrzędne instancje — w pełni wykorzystywały swe uprawnienia i brały codzienny, systematyczny udział w pracach rad narodowych.

Materiały sprawozdawcze, których dostarczyło III Plenum CRZZ i dyskusje podczas zakładowych zebrań przedwyborczych wykazały wiele braków w dotychczasowej współpracy związków zawodowych z radami narodowymi.

Prawie żadna terenowa instancja związkowa nie wykorzystwała wszystkich wielostronnych form współdziałania.

Stosunkowo najwięcej form objęła WRZZ w Rzeszowie, która notuje w swym dorobku aktywną współpracę z Wojewódzką Komisją Planowania Gospodarczego w zakresie ustalania sieci budownictwa socjalnego, dzięki czemu powstrzymano bezplanowe budownictwo żłobków w Stalowej Woli i Mielcu, a spowodowano budowę bar-

dzo potrzebnych żłobków w Dębicy i Sanoku. Na wniosek WRZZ przystąpiono do budowy nowych szpitali przy osiedlach w Rzeszowie i Mielcu, rozbudowy szpitala w Krośnie, remontu szpitala w Sanoku oraz budowy ambulatorium i szpitala w Stalowej Woli. Przedstawiciele związków w komisji zdrowia Powiatowej Rady Narodowej w Krośnie przyczynili się do rozbudowy ambulatoriów zakładowych w przemyśle naftowym. Przedstawiciele WRZZ w komisji komunikacyjnej mieli sposobność do wpłynięcia na poprawę rozkładu jazdy pociągów robotniczych, wskazali na potrzebę budowy nowych przystanków przy osiedlach robotniczych.

Pozostałe wojewódzkie rady związków zawodowych ograniczały swą współpracę do kilku zagadnień.

Tak np. WRZZ we Wrocławiu opracowywała wspólnie z radami narodowymi zagadnienia z dziedziny zaopatrzenia ludności i remontów mieszkań, usprawnienia usług lekarskich i pracy aptek oraz rozwoju pracownicznych ogrodów działkowych.

WRZZ w Łodzi współpracowała z Miejską Radą Narodową w sprawie zaopatrzenia ludności pracującej w ziemniaki i węgiel, następnie w sprawie rozwoju punktów usługowych oraz rozszerzenia lecznictwa, co m. in. doprowadziło do otwarcia pól sanatorium w ZPB im. Stalina.

Następnym — najczęściej popełnianym błędem instancji związkowych było ograniczanie współpracy do doraźnych kontaktów z prezydiami rad narodowych z pominięciem udziału w pracach ich komisji.

Tak np. WRZZ w Warszawie większą uwagę przywiązuje do współpracy z wydziałami Prezydium WRN niż z jej komisjami. Wprawdzie na posiedzeniach z przedstawicielami wydziałów rozpatrzono dość szeroki zakres spraw, a mianowicie: zaopatrzenie w ziemniaki, walkę z biurokratyzmem w szpitalach, społeczną kontrolę zaopatrzenia, przygotowanie kolonii letnich, lecznictwo przyzakładowe, wczasy świąteczne, inwestycje socjalne, przyzakładowe obiekty sportowe, rejonizację placówek lecznictwa. Na skutek jednak braku udziału WRZZ w komisjach Stołecznej Rady Narodowej interwencje WRZZ mogły mieć jednak wpływ tylko na zarządzenia doraźne, gdyż planowe rozwiązywanie zagadnień dokonuje się w komisjach.

Ten brak spowodował, że działalność WRZZ w Warszawie w dziedzinie współpracy z Radą Narodową nie przyniosła poważniejszych rezultatów, mimo że ta WRZZ ma w swym dorobku taką inicjatywę jak odbycie wspólnego plenarnego posiedzenia ze St. RN w sprawie dalszego rozwoju kultury fizycznej i sportu na terenie Warszawy.

Do dalszych błędów należy zaliczyć formalne uczestniczenie w pracach rad narodowych: osobisty udział przewodniczącego WRZZ w posiedzeniach prezydium Woj. RN — bez oparcia o przygotowane prace WRZZ.

Wyjątek stanowi prezydium WRZZ w Stalinogrodzie, które w 1954 r. omawiało dziesięć razy pracę poszczególnych wydziałów Wojewódzkiej Rady Narodowej — przy udziale przedstawicieli odpowiednich wydziałów Woj. RN. Wnioski powzięte na tych posiedzeniach zostały przekazane do wiadomości Woj. RN. Członkowie prezydium WRZZ uczestniczą w pracach komisji handlu, odwoławczej komisji lokalowej i rady książki.

Jeżeli idzie o współpracę zarządów okręgowych związków zawodowych z miejscowymi radami narodowymi, to np. współdziałanie Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Nauczycielstwa w Stalinogrodzie polega na wspólnym organizowaniu narad i planowaniu pracy zwłaszcza w okresie sierpniowych konferencji nauczycielskich. W Warszawie i Łodzi aktywiści zarządów okręgowych ZNP byli członkami komisji oświaty.

Zarząd Okręgowy Zw. Zaw. Prac. Służby Zdrowia w Stalinogrodzie, współpracując ściśle z Wydziałem Zdrowia Woj. RN, zwołał odprawy pracowników służby zdrowia w górnictwie, hutnictwie, w przemyśle chemicznym, budowlanym, metalowym i włókienniczym — z udziałem przedstawicieli Woj. RN. Odprawy miały na celu usprawnienie pracy przyzakładowych placówek służby zdrowia.

Na ogół współpraca zarządów okręgowych z radami narodowymi nie obfituje w poważniejsze osiągnięcia. Jak to stwierdziło III Plenum CRZZ — okręgowe instancje związkowe z reguły nie doceniały współpracy z radami narodowymi, a często w ogóle nie widziały jej potrzeby ani możliwości.

A możliwości współpracy są duże i to na wszystkich szczeblach terenowej organizacji związków zawodowych. Konieczne jest jednak przede wszystkim, aby związki znały i umiały wykorzystać wszystkie formy współdziałania, jakie są przewidziane w przepisach regulujących strukturę rad narodowych.

Formy współdziałania z radami narodowymi

Podstawową formą współpracy związków zawodowych z radami narodowymi powinien być udział w komisjach rad narodowych.

Rady narodowe powołują komisje stałe dla poszczególnych dziedzin swojej działalności oraz w miarę potrzeby — komisje niestałe dla ściśle określonych doraźnych zadań. Do zakresu działania tych komisji należy m. in. występowanie z inicjatywą i projektami w stosunku do prezydium rady narodowej oraz utrzymywanie stałej łączności z masami pracującymi i ich organizacjami, przyciąganie ich do współpracy z władzą państwową i jej organami, pobudzanie i wykorzystywanie ich inicjatywy, przyjmowanie, rozpatrywanie i nadawanie dalszego biegu projektom pochodzącym od organizacji społecznych.

Członków komisji wybierają rady narodowe. W skład komisji mogą wchodzić zarówno członkowie rady, jak i osoby spoza rady: robotnicy, chłopci mało- i średniorolni, członkowie spółdzielni produkcyjnych oraz przedstawiciele inteligencji pracującej cieszący się zaufaniem mas pracujących i obeznani z zagadnieniami opracowywanymi przez komisje.

Przy wojewódzkich i powiatowych radach narodowych oraz radach miast stanowiących osobne powiaty powołuje się komisje: finansów, budżetu i planu, oświaty i kultury, rolnictwa i leśnictwa, budownictwa, komunikacji, zdrowia, pracy i pomocy społecznej, gospodarki komunalnej

i mieszkaniowej oraz handlu. W miastach nie stanowiących powiatów miejskich oraz gromadach powołuje się komisje: zdrowia, pracy i pomocy społecznej, gospodarki drogowej, finansów i budżetu, oświaty i kultury oraz urządzania osiedli, poza tym w gromadach — komisje rolne.

Przepisy dotyczące organizacji komisji rad narodowych nie mówią wyraźnie o przedstawicielach związków zawodowych. W praktyce jednak rzeczą instancji związkowych powinno być doprowadzenie do tego, aby tymi przedstawicielami robotników i inteligencji pracującej byli aktywiści związków zawodowych.

Istnieją ponadto różne komisje, rady i komitety przy radach narodowych, w których udział przedstawicieli związków jest obowiązkowy.

Wojewódzkie, miejskie i powiatowe komisje planowania gospodarczego opracowują terenowe plany gospodarcze bieżące i perspektywiczne w zakresie działalności rad narodowych, regionalne plany zagospodarowywania przestrzennego, lokalizacji urządzeń produkcyjnych i usługowych, ponadto kontrolują wykonanie tych planów.

Terenowe rady czytelnictwa i książki (na wszystkich stopniach rad narodowych) powoływane przez prezydium właściwych rad narodowych.

Komitety redakcyjne opracowujące radiowe programy lokalne — komitety te są powoływane przez prezydium właściwych rad narodowych w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

Wojewódzkie, powiatowe i miejskie komisje do spraw wczasów dla dzieci i młodzieży — organy doradcze rad narodowych. Zadaniem ich jest opiniowanie projektów zarządzeń związanych z organizowaniem i prowadzeniem akcji wczasów.

Odwoławcze komisje lokalowe przy prezydiach powiatowych i wojewódzkich rad narodowych. Komisje te rozpatrują odwołania od decyzji władz kwaterekowych.

Wojewódzkie komisje lokalowe — udzielają zezwoleń instytucjom państwowym i społecznym na przydzielanie lokali, na potrzeby własne albo na mieszkania dla pracowników.

Komisje kontroli kwater robotniczych — powoływane przez przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych dla udzielania zezwoleń na oddanie do użytku hoteli robotniczych oraz dla sprawowania kontroli nad ich stanem.

Komisje do walki ze spekulacją i nadużyciami w handlu, powoływane przy prezydiach powiatowych, miejskich i dzielnicowych rad narodowych.

W skład tych komisji powinni obowiązkowo wchodzić przedstawiciele związków zawodowych, powołani przez przewodniczących rad narodowych w porozumieniu z odpowiednimi instancjami związkowymi.

Przynajmniej połowę członków odwoławczej komisji lokalowej powołuje się z listy kandydatów przedstawionej przez wojewódzką radę związków zawodowych. Do komisji kontroli kwater robotniczych wchodzi — obok przedstawiciela WRZZ — delegat Okręgowego Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa, a do komisji wczasów dla dzieci — Związku Zaw. Nauczycielstwa Polskiego.

Współdziałanie związków zawodowych z radami narodowymi w formie udziału w komisjach gwarantuje codzienną, planową i systematyczną współpracę. Ta forma powinna być zatem podstawową, ale nie jedyną. Związki zawodowe, jako masowa organizacja społeczna reprezentująca interesy pracownicze, są uprawnione do bezpośredniego przeprowadzania interwencji w prezydiach rad narodowych i ich wydziałach. W praktyce wyłoniły się również takie formy, jak wspólne odbywanie posiedzeń rady narodowej i okręgowej rady związków zawodowych (jak to miało miejsce w Warszawie) lub też — stosowane we Wrocławiu — wspólne sesje zamiejscowe w zakładach pracy celem zaznajomienia się z potrzebami i opinią załóg.

Zasady współpracy z radami narodowymi

Jedna z wojewódzkich rad związków zawodowych domagała się instrukcji w sprawie współdziałania z radami narodowymi. Szczegółowe, sztywne przepisy są w tej sprawie zbyt czyste chyba. III Plenum CRZZ postawiło zasadniczo problem współpracy z radami narodowymi i wytyczyło główne jej kierunki. Reszty powinna dokonać inicjatywa ogniw związkowych i ich sprężystość organizacyjna.

Idzie teraz o to, aby w okresie, kiedy nowowybrane rady narodowe konstituują się i organizują swą pracę, związki zawodowe nawiązały z nimi kontakt i ułożyły z nimi współpracę w sposób zapewniający realne, codzienne współdziałanie.

Wiemy, że o nawiązaniu i utrzymaniu współpracy z radami narodowymi zadecydują nie formalne uprawnienia organizacji związkowych, lecz ich konkretny wkład pracy na terenie komisji rad narodowych. Przy czym najważniejsze jest, aby współdziałanie nie ograniczało się do doraźnych interwencji w prezydiach rad narodowych — częstokroć spóźnionych — lecz rozpoczęło od fazy planowania, a więc od aktywnego udziału w komisjach.

Zainteresowane instancje powinny przede wszystkim dopilnować, aby do odpowiednich komisji rad narodowych zostali powołani przedstawiciele związków zawodowych zgodnie z regulaminami tych komisji.

Rzecz jasna, że na delegowaniu przedstawiciela nie kończą się obowiązki instancji związkowej. Przedstawiciel związku nie może być figurantem, lecz musi do prac komisji wносить konkretny wkład. Zagadnienia opracowywane przez komisje powinny być przedmiotem narad prezydium instancji związkowej, aby przedstawiciel związku w komisji mógł przedkładać wnioski oparte na pełnym rozeznaniu potrzeb terenu.

Szczególnie ważne zadania wynikają dla instancji związkowej z obowiązkowego uczestnictwa przedstawiciela związku w komisji planowania gospodarczego. Opracowywane przez tę komisję plany zagospodarowania przestrzennego, lokalizacji urządzeń produkcyjnych i usługowych — to sprawy związane z rozwojem przemysłu terenowego, urządzeń komunalnych, komunikacji, rozmieszczenia sklepów i punktów usługowych, a więc sprawy mające decydujący wpływ na stałą poprawę socjalnych i bytowych warunków ludności pracującej.

Do zadań komisji planowania należy również kontrola wykonywania planów, na co trzeba zwrócić szczególnie baczną uwagę. Gdyby instancje Związku Zawodowego Górników poświęcały więcej uwagi kontroli wykonywania remontów mieszkań z kredytów Prezydium

Woj. RN w Stalinogrodzie, nie doszłoby do tego, że w r. b. z kwoty 3 milionów złotych wykorzystano zaledwie 13 procent.

Z konkretnymi planami skoordynowania działalności związkowych placówek kulturalno-oświatowych z takimi samymi placówkami zarządzanymi przez rady narodowe należy włączyć się do prac komisji oświaty i kultury. Rzeczowe, krytyczne zanalizowanie działalności placówek służby zdrowia — powszechnych i przemysłowych ośrodków lecznictwa — przyczyni się do planowej ich rozbudowy i upowszechnienia. Zadaniem przedstawicieli związków zawodowych w komisjach do walki ze spekulacją i nadużyciami w handlu jest opracowanie planu działalności społecznej kontroli zaopatrzenia w celu jej koniecznego zaktywizowania.

Przytoczyliśmy tutaj najbardziej typowe zagadnienia. Rozeznanie potrzeb terenowych wskaże instancjom związkowym pełny zakres udziału w pracach rad narodowych. Główną zasadą jest — trzeba to powtórzyć — aby udział ten opierał się nie tylko na doraźnych kontaktach z prezydiami rad narodowych, lecz na planowej pracy w ich komisjach.

Poruszymy jeszcze jedną sprawę — „kompetencji”. We współdziałaniu instytucji mających wiele punktów stycznych może zawsze zachodzić możliwość obustronnego, zazdrosnego strzeżenia swych uprawnień. Zdarzyło się np., że kierownictwo Krakowskiego Wojewódzkiego Domu Kultury Związków Zawodowych odmówiło komisji oświaty Woj. RN sprawozdania z działalności uzasadniając, iż nie podlega kontroli rady narodowej. Fakt ten nie powinien się zdarzyć. Nie dlatego, że Woj. RN ma, czy nie ma prawa kontrolowania, ale w ogóle nie powinna powstawać potrzeba specjalnego sprawdzania. Krakowski Dom Kultury scentralizował życie społeczno-kulturalne miasta. Działalność tego Domu Kultury w wielu punktach zazębia się z działalnością Woj. RN. Pomiędzy nim a Woj. RN powinna istnieć najściślejsza, codzienna współpraca, przy stałym wzajemnym informowaniu się o toku prac, wykluczającym potrzebę specjalnego sprawozdania.

Albo też na przykład — opieka nad hotelami robotniczymi. Kontrola warunków zamieszkania w przykładowym hotelu robotniczym należy do codziennych, bezpośrednich zadań rady zakładowej. Nie zwalnia to jednak rad zakładowych ani nadrzędnych instancji związkowych od uczestniczenia w pracach komisji kontroli kwater robotniczych. Współdziałanie z radami narodowymi w kontroli kwater robotniczych jest tym bardziej pożądane, że aktywne zainteresowanie się rad narodowych stanem hoteli robotniczych może decydująco wpłynąć na poprawę urządzeń komunalnych czy zorganizowanie obsługi kulturalnej w tych hotelach. A ponadto należy wziąć pod uwagę, że w rękach rad narodowych znajdują się środki przymusu w stosunku do kierowników zakładów, którzy nie przejawiają należytej dbałości o kwatery robotnicze. Tak np. w roku ubiegłym Prezydium Rady Narodowej w Szczecinie skierowało do kolegium karno-administracyjnego 12 spraw przeciwko kierownikom PGR z powodu poważnych braków w kwaterach dla robotników rolnych.

Obowiązkiem organizacji związkowych jest — bez wdawania się w „kwestie kompetencyjne” — dbać o dobro ludzi pracy i nie strzec zazdrośnie swych uprawnień, lecz przeciwnie, domagać się, aby każdy organ państwo-

wy — w tym przypadku rada narodowa — wypełniała swe zadania w stosunku do ludności pracującej. I nie tylko domagać się tego, lecz także okazywać jak najdalej idącą pomoc.

Aktywny udział związków zawodowych w pracach rad narodowych usunie możliwości zadrażnień „kompetencyjnych” i zagwarantuje pomyślne warunki dla wzajemnego, uzupełniającego się współdziałania.

Omówiliśmy zasady współpracy związków zawodowych z radami narodowymi, ale pozostaje jeszcze jedno podstawowe zagadnienie: pomoc organizacji związkowych dla „swoich” radnych. Piszemy „swoich” w cudzysłowie, albowiem radny — mimo wysunięcia przez daną załogę jest przedstawicielem dzielnicy, osiedla, powiatu, miasta, a nie załogi. Ale mimo to zakładowa organizacja związkowa powinna nadal uważać go za swojego radnego i pomagać mu w pracy, przygotowując na posiedzeniach rady zakładowej materiały potrzebne dla poparcia jego wniosków w radzie narodowej.

Ważnym obowiązkiem rady zakładowej jest opieka nad radnym — członkiem załogi. Opieka rady zakładowej będzie zawsze potrzebna dla zapewnienia radnemu pomyślnych warunków pracy, kontaktu z załogą, uczestniczenia w pracach rady narodowej itp. A poza tym radnemu — jak wielu aktywistom społecznym grozi, że w ślad za jedną funkcją społeczną spadnie na niego lawina innych obowiązków, przed czym rada zakładowa

powinna go ochronić w interesie racjonalnej gospodarki, kadrami działaczy społecznych.

Gdy radny spotka się z tak pojętą opieką rady zakładowej, to z wszelką pewnością nie uchyli się od poddania się kontroli ze strony organizacji związkowej, jeżeli idzie o spełnianie obowiązków na terenie rady narodowej, w ten sposób organizacje związkowe niemało przyczynią się do aktywności rad narodowych.

*

W niniejszym artykule omówiliśmy najpilniejsze zadania organizacji związkowych, mieliśmy bowiem na celu zwrócenie uwagi na sprawy wymagające natychmiastowego nawiązania kontaktu z radami narodowymi. Z wszelką pewnością życie wyłoni dalsze formy współpracy z radami narodowymi w miarę zacieśniania się wzajemnych stosunków.

Najważniejsze jest, aby wszystkie ogniwa związkowe uświadomiły sobie, że dla osiągnięcia dalszej poprawy w zaspokajaniu socjalnych i bytowych potrzeb mas pracujących trzeba wyjść poza bramy fabryk, kopalń, hut i instytucji, trzeba rozszerzyć swe zainteresowania na osiedle robotnicze, miasto, gromadę, tam wszędzie, gdzie toczy się i kształtuje życie człowieka pracy. Ścisłe i systematyczne współdziałanie z radami narodowymi uwielokrotni nasze możliwości przysłużenia się dobru człowieka pracy.

TADEUSZ LIPSKI

Szeroko organizować upowszechnianie nowych metod pracy



WALCE o wykonanie zamierzeń planu 6-letniego, w stałym dążeniu do uzyskania obniżki kosztów własnych i wykorzystania wielu istniejących jeszcze rezerw w naszej gospodarce — duże znaczenie posiada sprawa należytego upowszechniania nowych metod pracy.

Związki zawodowe mają w tej dziedzinie niemały już dorobek. Poważna też jest liczba tych przodujących robotników, doświadczonych fachowców, którzy — nie ulegają starym nawykom — sami podejmują inicjatywę usprawniania procesów produkcyjnych lub stosują z powodzeniem radzieckie metody pracy. Dzięki nowym metodom pracy załoga niejednego zakładu produkcyjnego potrafiła pokonać istniejące trudności, albo też uzyskać poważne przekroczenie planu.

Główne błędy w upowszechnianiu przodujących metod pracy

Fakt, że związki zawodowe poszczycić się mogą pewnym dorobkiem w upowszechnianiu nowych metod pracy — nie może jednak powodować samouspokojenia wśród aktywu i poprzestawiania na dotychczas osiągniętych wynikach. Tym bardziej, że często jeszcze wychodzą

na jaw poważne zaniedbania w działalności związkowej, przejawy niedoceniań wartości nowych metod pracy i ich roli w walce o zwiększenie wydajności pracy i polepszenie jakości produkcji.

Ujemne strony działalności związkowej w dziedzinie upowszechniania nowych metod spotkały się z krytyczną oceną w sprawozdaniu CRZZ na III Kongresie Związków Zawodowych. Towarzysz Kłosiewicz, wskazując na przykłady z kluczowych przemysłów: hutnictwa, górnictwa, metalu i włókna, stwierdził wówczas m. in.: „Przywykliśmy popularyzować nowe metody pracy i inicjatywy „w ogóle”, bez właściwego rozeznania, bez przeanalizowania realnych możliwości i korzyści, płynących z zastosowania określonej metody w warunkach danego przemysłu. W walce o upowszechnienie przodujących metod pracy nie wystarczy jedynie szeroka kampania propagandowa. Konieczny tu jest konkretny plan działania, konieczne jest zabezpieczenie organizacyjno-techniczne, konieczny jest czynny udział dozoru i personelu inżynieryjno-technicznego.

Tymczasem zarówno CRZZ, jak i zarządy główne nie wyszły jeszcze w upowszechnianiu przodujących metod poza propagandę, nie zajęły się **o r g a n i z o w a n i e m** upowszechniania nowych metod pracy.

Taka praktyka jest wyrazem powierzchownego, formalnego kierownictwa, a nie kierownictwa operatywnego. Bez gruntownej pracy przygotowawczej i bez zabezpieczenia organizacyjnego wszelkie mówienie o upowszechnianiu przodujących metod jest równoznaczne z „czerpaniem wody sitem“...

Od III Kongresu Związków Zawodowych minęło już sporo czasu. W okresie tym nastąpiło też znaczne ożywienie pracy związkowej, wyrażające się w pewnym usprawnieniu działalności organizacyjnej ogniw związkowych i w rozwijaniu przez nie inicjatywy robotniczej. W dalszym jednak ciągu sprawa upowszechniania nowych metod pracy nie znajduje należytego rozwiązania, chociaż niektóre związki zawodowe, jak np. Metalowcy i Włókniarze podejmują w tej dziedzinie poważne wysiłki.

Mając na uwadze ważność tego problemu dla sprawy walki o realizację zamierzeń planu roku 1955 i w ogóle dla wykonania całej sześciolatki — warto dokonać pewnej oceny istniejącego stanu i wysnuć praktyczne wnioski na przyszłość. Aktyw związkowy po zaznajomieniu się z tymi wnioskami i przystosowaniu ich do specyfiki danej gałęzi przemysłu — łatwiej dokonać może pewnego kroku naprzód w kierunku szerszego niż dotąd stosowania cennych inicjatyw. Tę próbę analizy dokonamy na przykładzie kilku znanych metod pracy, a znajdujących zastosowanie w wielu dziedzinach przemysłu. Wysnute z tych konkretnych przykładów wnioski można przecież przenieść i na inne jeszcze metody pracy jako że w naszej analizie chodzi o pewne podstawowe zasady działania.

Spójrzmy więc na tę sprawę przede wszystkim od strony osiągnięć i braków istniejących w dziedzinie upowszechniania takich nowych metod pracy, jak metoda Korabielnikowej, „piony bezbrakowe“ we włókiennictwie i stosowanie noża Kolesowa w metalu. Metody te i korzyści płynące z ich zastosowania są przeważnie znane aktywowi związkowemu, chociaż nie brak faktów, ujawniających niezrozumienie istoty danej metody.

Problem oszczędzania podstawowych surowców i materiałów pomocniczych ma wielkie znaczenie w walce o obniżkę kosztów własnych i podniesienie jakości produkcji. W tym kierunku właśnie zmierza metoda radzieckiej brygadzystki z moskiewskiej fabryki obuwia im. Komuny Paryskiej — Lidii Korabielnikowej, która w 1950 r. wystąpiła z inicjatywą kompleksowego oszczędzania. Istotą tej metody jest takie oszczędzanie surowców i materiałów, aby przez pewien czas produkować tylko z zaoszczędzonych materiałów, nie podejmując nic z magazynu.

Wokół tej metody istniało swego czasu duże zainteresowanie. Toczyła się nawet dyskusja prasowa, w której uczestniczyli doświadczeni fachowcy i młodzi robotnicy z różnych branż przemysłowych. Stopniowo jednak zainteresowanie malało, a co gorsze — obecnie metodą Korabielnikowej nazywa się nieraz zobowiązania mówiące konkretnie o oszczędzaniu takiego czy innego surowca a nie całego ich kompleksu składającego się na proces wytwarzania danego produktu. Mimo że oszczędzenie choćby pojedynczego surowca, czy materiału pomocniczego ma duże znaczenie gospodarcze, to jednak niesłuszne jest uznawanie tego rodzaju zobowiązań za metodę Korabielnikowej — metodę kompleksowego

oszczędzania. Każdy też aktywista związkowy zdawać sobie winien w pełni sprawę, że kompleksowe oszczędzanie pozwala na osiągnięcie lepszych wyników, daje ekonomiczniejsze rezultaty.

Gorzej jeszcze dzieje się wówczas, gdy metoda kompleksowego oszczędzania istnieje jedynie w papierkowych sprawozdaniach, a załoga nie wie nawet o jej stosowaniu i korzyściach, jakie daje to zakładowi i pracownikom. Swego czasu na taki fakt natknąć się było można w ZPB im. Okrzei w Łodzi. W sprawozdaniu referenta współzawodnictwa widniała liczba 302 pracowników stosujących metodę Korabielnikowej i 246 metodę Zandarowej. Wystarczyło jednak przejść na sale produkcyjne aby przekonać się, że załoga w ogóle nie wie nic o samej metodzie, ani o rzekomym podjęciu zobowiązania. Świadczyła o tym dobitnie wypowiedź tkaczki Feliksy Fijałkowskiej, że ona, ani jej brygada nie pracuje metodą Korabielnikowej, ani też nie podejmowała żadnego zobowiązania o oszczędzaniu. Sprawozdania papierkowe nie znalazły więc odbicia w praktyce.

Podobni „korabielnikowcy“ z imienia istnieją m. in. w wielu zakładach województwa gdańskiego. Np. „korabielnikowcem“ nazwany został stolarz Jabłonowski z ZNTK w Gdańsku, który przy montażu parowozów zastąpił płytami pilśniowymi drewno w sklepieniu budek parowozowych.

W rezultacie więc, mimo że np. oficjalna statystyka wykazuje na Wybrzeżu aż 4.700 „korabielnikowców“ — tylko znikomy procent robotników stosuje faktycznie tę pożyteczną metodę.

Czy przykłady te świadczą, że w ogóle zanikła metoda Korabielnikowej? Takie uogólnienie byłoby zupełnie niesłuszne i zaprzeczające aktualnemu stanowi. Fakty bowiem świadczą o tym, że są zakłady, gdzie metoda ta znajduje pełne zastosowanie, dając znaczne korzyści. Np. w Wejherowskiej Fabryce Obuwia „korabielnikowcy“ realizując zobowiązania podjęte z okazji II Zjazdu partii wyprodukowali z zaoszczędzonego surowca 8 tysięcy par obuwia. W przemyśle odzieżowym Bielskie ZPB uzyskują przy wykrojach z 1000 metrów tkaniny — materiał na 6 dodatkowych garniturów. W przemyśle gumowym wyprodukowano z zaoszczędzonego surowca przeszło 28 tysięcy par tenisówek, botów i śniegowców oraz 357 opon samochodowych.

W przemyśle dziewiarskim w ciągu I półroczu br. wartość zaoszczędzonych materiałów wyraża się sumą prawie 3 milionów złotych. Na ostatnio zorganizowanej w Łodzi krajowej naradzie „korabielnikowców“ podano m. in. przykład Zakładów Graficznych Przemysłu Terebnego w Olkuszu, gdzie w 1952 r. przepracowano 13 dni roboczych nie otwierając magazynu, w 1953 r. — 28 dni, a do sierpnia 1954 r. — 37 dni.

Powyższe przykłady wymownie świadczą, jakie poważne efekty mogłoby dać stosowanie metody Korabielnikowej, gdyby szerzej ją upowszechniono, gdyby nie tylko — jak to się dzieje nieraz — ujmowano ją w sprawozdaniach, ale faktycznie stosowano w praktyce. W tej dziedzinie istnieją znaczne jeszcze rezerwy i szerokie pole działania dla związków zawodowych, a szczególnie: Odzieżowców i Skórzanych, Włóknarzy, Metalowców, Chemików i Budowlanych. O istnieniu poważnych rezerw świadczy cyfra 13,5 proc. „korabielnikowców“ na ogólny stan zatrudnienia w przemyśle włókienniczym.

niczym. W przemyśle odzieżowym liczba „korabielników” wzrosła w ciągu bieżącego roku o 19 proc. i stanowi obecnie ogółem 35 proc. zatrudnionych. W przemyśle obuwniczym procent ten wzrósł do 27, a w przemyśle chemicznym „korabielnicy” stanowią 10,7 proc. ogółu załóg, nie mówiąc już o przemyśle metalowym, gdzie procent ten jest kompromitująco niski, bo wynoszący zaledwie 2,5.

Jakie więc wnioski wysunąć można z aktualnego stanu w dziedzinie stosowania metody Korabielnikowej?

Przed wszystkim stworzyć trzeba warunki do prawdziwego upowszechniania tej cennej metody. Konieczne jest zlikwidowanie dowolności w sposobie rozliczania zużycia materiałowego, opracowanie prawidłowych, naukowo uzasadnionych norm zużycia i prowadzenie stałej kontroli. Nieodzowna jest przy tym współpraca aktywu związkowego i personelu techniczno-inżynierskiego. Jeżeli bowiem np. normy zużycia materiałów nie są ściśle określone — to stosowanie metody Korabielnikowej nie może dać właściwych efektów. Rady zakładowe i mężowie zaufania mają za zadanie uświadomienie każdego robotnika o wartości metody kompleksowego oszczędzania.

Chodzi tu o unaocznienie dwóch elementów: efektów gospodarczych i korzyści osobistych, jakie stosowanie tej metody daje każdemu pracownikowi. Jeżeli metoda Korabielnikowej stosowana jest prawidłowo, a jej rezultaty są należycie kontrolowane — robotnik wie wówczas, ile zaoszczędził surowca i ile dał dodatkowej produkcji. Wyniki produkcyjne muszą zaś oddziaływać na kształtowanie się zarobku robotnika, jako, że bodziec materialny jest jednym z ważnych elementów walki o oszczędność.

Na wyższych instancjach związkowych spoczywa obowiązek przenoszenia dobrych doświadczeń, zaznajamiania z nimi innych załóg. Dotychczas problem ten nie znajduje należytego rozwiązania, na skutek czego osiągnięcia danego zakładu nieraz nie znane są nawet sąsiadującej z nim załodze. Terenem wymiany doświadczeń z reguły stać się winny domy kultury i świetlice, kluby techniki i racjonalizacji oraz narady zwoływane przez zarządy okręgowe związków zawodowych. Zarządy główne baczyć zaś winny na ogólny kierunek pracy w dziedzinie upowszechniania nowych metod, dopilnowywać kontroli i wysnuwać z niej wnioski dla całokształtu swej działalności na tym polu.

Zaniedbania rad zakładowych w upowszechnianiu pionów bezbrakowych

Wysiłki w tym właśnie kierunku wspólnie z administracją podejmuje już od pewnego czasu Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Włókienniczego. W walce o jakość w tym przemyśle duże znaczenie posiada inicjatywa Wandy Sygdiak (ZPB im. Marchlewskiego) — utworzenie „pionów bezbrakowych”. Zorganizowana swego czasu narada krajowa miała na celu szerokie upowszechnienie tej inicjatywy. Zarząd Główny Związku wspólnie z CZPW opracował też specjalną instrukcję w sprawie organizacji „pionów bezbrakowych”. Nie wystarczy to jednak dla szerokiego ich upowszechnienia jeżeli w poszczególnych zakładach sprawą tą nie zajmą się rady zakładowe i personel techniczno-inżynierski, przy czym na tym ostatnim spoczywa ważne zadanie opracowywania dokumentacji technicznej dla pionów.

W rezultacie więc istnieje wiele jeszcze zakładów, gdzie „piony bezbrakowe” nie znalazły zastosowania — mimo że wpływ ich na podniesienie jakości produkcji mógłby być szczególnie wydajny. Tak jest np. w zakładach włókienniczych okręgu zielonogórskiego, a mimo to tamtejszy Zarząd Okręgowy Związku nie poczynił starań, aby zwołać naradę przodujących włóknarzy i wspólnie zastanowić się nad usunięciem istniejących trudności. O korzyściach, jakie dają „piony bezbrakowe” wyraźnie mówili dyskutanci na krajowej naradzie przedstawicieli zakładów przemysłu wełnianego, która niedawno odbyła się w Łodzi. Mobilizującym przykładem są osiągnięcia załogi ZPW im. 9 Maja, w których nowo utworzony „pion bezbrakowy” podniósł w ciągu dwu miesięcy ilość produkcji I gatunku jednego z trudnych asortymentów z 26,3 do 99,9 proc.

Sprawa ta znajdzie należyte rozwiązanie dopiero wówczas, gdy technicy i inżynierowie różnych branż przemysłu włókienniczego sami przekonają się o wartości inicjatywy Wandy Sygdiak i podejmą wysiłki zmierzające do pełnego uświadomienia załóg o walorach „pionów bezbrakowych”. Obecnie bowiem wielu jeszcze techników i inżynierów, wielu majstrów i niektórzy referenci do spraw współzawodnictwa — nie są przekonani o wartości „pionów bezbrakowych”. Ujemne mniemanie ma np. o nich referent do spraw współzawodnictwa — tow. Brysiek w Żyrardowskich Zakładach Przemysłu Lniarskiego, który twierdzi, że „piony bezbrakowe” dobre są w przemyśle bawełnianym, ale w zakładach lniarskich nie zdają egzaminu. Temu twierdzeniu zaprzecza fakt istnienia „pionu bezbrakowego” w zespole cienkiej przędzy tych zakładów, który uzyskuje dobre rezultaty. A byłoby one niewątpliwie lepsze, gdyby pracownicy znajdowali opiekę i właściwą pomoc techniczną. Tej pomocy technicznej niestety często jeszcze jest brak. Świadczy o tym m. in. ocena prac, które wpłynęły na ogłoszony przez Związek Zawodowy Włóknarzy konkurs na najlepiej zorganizowany i najlepiej pracujący „pion bezbrakowy”. Z konkursu wycofały się np. zespoły z ZPW im. Łukasińskiego w Łodzi i im. Kluski w Bielsku, gdzie personel techniczny i koła NOT nie dopomogły w prawidłowym zorganizowaniu „pionów bezbrakowych”.

Dążąc do pokonania istniejących trudności i upowszechnienia „pionów bezbrakowych” wszystkie instancje Związku Włóknarzy muszą podjąć wzmożony wysiłek, obejmując swym oddziaływaniem i załogę i personel techniczny. Tylko bowiem wspólnie działając można będzie osiągnąć oczekiwane rezultaty. *

Warunki upowszechnienia przodujących metod pracy

Problemowi szybkościowego skrawania, a w tym i stosowania noża Kolesowa — poświęcony był artykuł w poprzednim numerze „Przeglądu Związkowego”. Omówiono w nim korzyści, jakie daje użycie noża radzieckiego tokarza oraz obowiązki w tym zakresie ogniów związkowych i personelu technicznego.

Nie będziemy więc tej sprawy traktowali obszernie, ale ograniczymy się do przytoczenia kilku przykładów, aby — w oparciu o nie — wysunąć wnioski ogólne ujmujące łącznie sprawę noża Kolesowa, jak i upowszechnienie metody Korabielnikowej oraz „pionu bezbrakowego”. Odnosi się to zresztą do wszystkich prawie nowych metod pracy.

Związek Zawodowy Metalowców, a także inne związki zawodowe, które na swym terenie obserwują zanikanie pewnych metod pracy — powinny się zastanowić nad przyczynami tego stanu, jaki istnieje np. w Fabryce Urządzeń Mechanicznych w Porębie, gdzie nóż Kolesowa stosuje 18 tokarzy, mimo że 48 pracowników tego zakładu zobowiązało się pracować tym rodzajem noża, a dział technologia ustalił 300 stosownych operacji.

Gdański okręg Związku Zawodowego Metalowców powinien przeanalizować przyczyny, dlaczego kolesowców jest obecnie w zakładach na Wybrzeżu mniej niż przed rokiem. Wyjdzie wówczas na jaw, że sprawą stosowania noża Kolesowa nie zajmuje się w dostatecznej mierze personel techniczno-inżynierski, że rady zakładowe również nie doceniają wartości tego systemu szybkościowego skrawania i nie zabiegają w kierownictwie zakładów o stworzenie odpowiednich ku temu warunków organizacyjnych i technicznych.

O tym, że może być jednak w tej dziedzinie inaczej — dobitnie świadczy przykład Dolnośląskich Zakładów Mechanicznych w Nowej Soli. Tam do upowszechnienia noża Kolesowa zabrano się w sposób przemysłowy i celowy. Postanowiono więc od połowy października br. urządzić „miesiąc Kolesowa“. W tym okresie odbyła się narada, na której szczegółowo omówiono używanie noża Kolesowa, ilustrując to fachowym filmem. Jednocześnie zapoczątkowano systematyczną pracę organizacyjną. W wydziale mechanicznym wyznaczono pięć maszyn, na których zastosowano nóż Kolesowa. Czternastoma robotnikami pracującymi na tych maszynach zajęli się inżynierowie i technicy, wyjaśniając im zasadę posługiwania się nożem Kolesowa i przeprowadzając próby skrawania tym nożem. Przeszkoleni tokarze przekazują swe wiadomości innym robotnikom. W rezultacie coraz więcej pracowników tego zakładu zdobywa umiejętność pracy nożem Kolesowa. Ustalono także plan działania w przyszłym roku, postanawiając, że nóż Kolesowa stosowany będzie przy produkcji 16 asortymentów, z których każdy obejmuje po kilkaset detali. Robotnicy nabierają coraz więcej zaufania do obróbki nożem Kolesowa, przy czym niemałe znaczenie posiada fakt zachęty finansowej, w postaci zwiększenia się zarobku o 200-300 zł miesięcznie.

Gdyby i w innych zakładach we właściwym czasie podjęto wysiłki dla upowszechnienia noża Kolesowa — na pewno nie byłoby obecnie objawów zanikania tego systemu obróbki, w ogóle zniechęcania się robotników do nowych metod pracy.

Właśnie ku temu zmierzają wytyczne III Kongresu Związków Zawodowych i wskazania II Plenum CRZZ,

mówiące o konieczności stworzenia organizacyjnych i technicznych warunków do szerokiego upowszechnienia przodujących metod pracy. Ogniwa związkowe nie mogą więc poprzestać jedynie na propagowaniu nowych metod pracy, na zachęcaniu robotników do ich stosowania, ale muszą dopilnować, aby każdy robotnik miał ku temu dogodny warunki techniczne, zabezpieczone zaopatrzenie materiałowe itd., aby był świadom korzyści jakie nowa metoda da zakładowi i jemu samemu. Ogniwa związkowe winny też przejawiać inicjatywę w upowszechnianiu dobrych doświadczeń, w zaznajamianiu załóg z osiągnięciami przodujących ludzi. Taki jest zakres działalności zakładowych organizacji. Na wyższe instancje — okręgi — przypada obowiązek upowszechniania nowych metod na swym terenie w skali danego przemysłu, a zarządy główne — jak już wspomnieliśmy — czuwać winny nad całością prac w dziedzinie organizowania i upowszechniania nowych metod.

Ważne jest przy tym, aby nie poprzestawano na popularyzacji jednej tylko metody, aby dążono do ich łączenia. Przecież tokarze, stosując nóż Kolesowa, mogą pracować metodą Zandarowej i Korabielnikowej. Tak samo i w innych przemysłach „korabielnikowcy“ mogą np. stosować metodę Zandarowej itp.

Zadania produkcyjne przyszłego roku — wymagają dalszego wykorzystania rezerw, szerszego jeszcze niż dotąd rozwijania inicjatywy robotniczej, zwiększania dotychczasowego dorobku o nowe, o wiele znaczniejsze osiągnięcia. W ważnej pracy nad upowszechnianiem nowych metod, aktyw związkowy winien więc być czynnikiem, którego działalność spowoduje ożywienie nie tylko wśród robotników, ale i personelu technicznego oraz administracji przemysłowej.

W tej pracy aktyw związkowy nie powinien zapominać o wykorzystaniu poważnego oręża w postaci prasy branżowej i zakładowej. Prasa ta ma już pewne osiągnięcia w popularyzowaniu nowych metod, a szczególnie „Zycie Włókiennicze“ i „Metalowiec“ pochwalić się tu mogą znacznymi rezultatami. Celowo też walczyć o stosowanie nowych metod pracy niektóre gazety zakładowe. Wykorzystując szerzej łamy prasy branżowej i zakładowej do omawiania korzyści jakie dają nowe metody, do przedstawiania techniki ich stosowania i popularyzacji przodujących osiągnięć — związki zawodowe łatwiej stworzą organizacyjne warunki do szerokiego upowszechniania nowych metod pracy. Lepiej też wykonane zostaną stale aktualne wskazania III Kongresu Związków Zawodowych, mówiące o nowych metodach pracy — jako dogodnej drodze walki o zwiększenie wydajności, podniesienie jakości i obniżenie kosztów własnych produkcji.



Przejęcie przez związki zawodowe spraw ochrony, bezpieczeństwa i higieny pracy

ZWIĄZKI zawodowe otrzymały nową doniosłą funkcję społeczną. Na mocy uchwały Komitetu Centralnego PZPR i dekretu Rady Państwa związki przejmują inspekcję pracy i sprawy ustawodawstwa pracy, należące dotychczas do Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Nieustająca troska Partii i Rządu stworzyła podstawy dla systematycznej poprawy warunków pracy. Z roku na rok rosnące nakłady państwa na BHP i rozudowa ustawodawstwa socjalnego — to fundamenty nieustannego doskonalenia ochrony pracy. Ale — rzecz jasna — dalsza poprawa warunków pracy nie może być procesem automatycznym. Konieczne jest współdziałanie w tym celu administracji przemysłowej, rzesz pracujących i ich masowej organizacji — związków zawodowych. Zapewnienie takiego współdziałania — opartego na szerokiej podstawie społecznej — ma na celu przekazanie dotychczasowej państwowej inspekcji pracy związkom zawodowym.

Przejmując agendy ochrony pracy, związki zawodowe biorą na siebie wzmoczoną odpowiedzialność za stan ochrony pracy. Toteż wszyscy aktywiści związkowi powinni zaznajomić się szczegółowo z zasadami wykonywania przez związki tej nowej funkcji o wielkim znaczeniu państwowym i społecznym.

Na czym polega przejęcie spraw ochrony pracy

Na mocy dekretu Rady Państwa z dnia 10 listopada 1954 r. (Dz. U. nr 52 poz. 260) sprawy ochrony, bezpieczeństwa i higieny pracy przechodzą do związków zawodowych, a dotychczasowa terenowa inspekcja pracy przekształca się w techniczną inspekcję pracy opartą na zasadzie branżowej i kierowaną przez władze związków zawodowych.

Z dotychczasowego zakresu działalności Ministra Pracy i Opieki Społecznej zostały przekazane Centralnej Radzie Związków Zawodowych:

- 1) przedkładanie Radzie Ministrów projektów przepisów prawnych z dziedziny ustawodawstwa pracy.
- 2) wydawanie — na podstawie upoważnienia ustawowego — instrukcji w sprawie wykonywania przepisów prawa pracy i udzielanie wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów tego prawa.

Należy przy tym zwrócić uwagę na nowe, bardzo ważne uprawnienie CRZZ, jakim jest udzielanie wyjaśnień w sprawie stosowania przepisów prawa pracy.

Rzecz jasna, że nawet najbardziej szczegółowe przepisy prawne nie mogą przewidzieć wszystkich kwestii, które przynosi rozwój życia społecznego i gospodarczego, zwłaszcza w warunkach budownictwa socjalizmu, kiedy niezmiernie szybki rozwój wszystkich dziedzin produkcji stwarza mnóstwo sytuacji, wymagających właściwego zastosowania przepisów prawnych. Stąd powstaje konie-

czność wydawania obowiązujących wyjaśnień przez organ ustawowo do tego upoważniony. Wyjaśnienia te nie stwarzają nowych zasad prawnych, lecz tylko interpretują przepisy zawarte w podstawowych ustawach i rozporządzeniach. Dotychczas funkcję tę sprawowało Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, które na zapytania zainteresowanych urzędów, instytucji i poszczególnych pracowników wyjaśniało wątpliwości powstałe przy stosowaniu przepisów.

Obecnie wyjaśnianie przepisów prawa pracy przysługuje CRZZ, która będzie zasady wykonywania prawa pracy ogłaszać w swym urzędowym „Biuletynie Centralnej Rady Związków Zawodowych”.

Równocześnie uprawnienia dotychczasowej państwowej inspekcji pracy — niezastrzeżone technicznej inspekcji pracy — przechodzą na zarządy okręgowe związków zawodowych.

Do zarządów tych należy obecnie przyjmowanie zgłoszeń o przedłużeniu czasu pracy i pracy w dni wolne, udzielanie zezwoleń na przedłużenie czasu pracy, wydawanie decyzji co do zmiany rodzaju pracy kobiet ciężarnych i wyrażanie zgody na zwolnienie z pracy kobiet ciężarnych z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy.

W ten sposób uprawnienia CRZZ w zakresie inicjatywy ustawodawczej i wyjaśniania przepisów prawa pracy, nowe funkcje instancji związkowych w zakresie regulowania czasu pracy itp. tworzą razem z uprawnieniami komisji rozjemczych konsekwentnie powiązany system prawnej ochrony pracy.

Nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy — techniczna inspekcja pracy

W poprzednim rozdziale omówiliśmy organizację prawnej ochrony pracy. Przejdziemy z kolei do zaznajomienia się z przepisami dotyczącymi zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zadań i organizacji technicznej inspekcji pracy.

Art. 3 dekretu Rady Państwa postanawia, że ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy będzie obecnie wydawać Rada Ministrów na wniosek CRZZ. Przepisy zaś dla poszczególnych branż produkcji będą wydawali właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministerstwem Zdrowia i zarządami głównymi związków zawodowych. Postanowienie to nakłada na zarządy główne związków zawodowych nowe poważne zadania.

Dla sprawowania nadzoru nad przestrzeganiem przepisów BHP przekształcono dotychczasową państwową inspekcję pracy na techniczną inspekcję pracy — organ związków zawodowych.

Ustawa z dnia 14 lipca 1927 r. o inspekcji pracy utraciła moc obowiązującą; państwowa inspekcja pracy przestała istnieć.

Zadania i strukturę technicznej inspekcji pracy określił wspomniany dekret Rady Państwa i uchwała Plenum CRZZ z dnia 29 września 1954 r. w sprawie organizacji i trybu działania technicznej inspekcji pracy.

Przed przystąpieniem do szczegółowego omówienia zadań i struktury technicznej inspekcji pracy, wyjaśnijmy sobie jeszcze, że nadal pozostaje aparat przemysłowej służby BHP: inspektorzy BHP w ministerstwach i centralnych zarządach przemysłów, inżynierowie i technicy BHP w zakładach pracy, których zadaniem jest realizowanie przepisów BHP. Aparat ten ma funkcje wykonawcze, a techniczna inspekcja pracy sprawuje społeczny nadzór nad przestrzeganiem przepisów BHP.

Art. 4 dekretu Rady Państwa postanawia, że nadzoru technicznej inspekcji pracy podlegają wszystkie zakłady pracy oraz szkolne pracownie, laboratoria i warsztaty. Nastąpiło zatem rozszerzenie uprawnień technicznej inspekcji pracy w stosunku do uprawnień dotychczasowej inspekcji państwowej, gdyż ta nie obejmowała PKP i górnictwa. Zasady działalności technicznej inspekcji pracy w zakładach podległych ministerstwu Obrony Narodowej i Bezpieczeństwa Publicznego określi CRZZ w porozumieniu z tymi ministrami. Odrębnie też będą określone zasady współdziałania technicznej inspekcji pracy z urządami górniczymi i z Państwową Inspekcją Sanitarną.

Organizacja technicznej inspekcji pracy

Organizacja technicznej inspekcji pracy opiera się na strukturze związków zawodowych. Dla ogólnego kierownictwa powołano Główny Inspektorat Ochrony Pracy CRZZ. Przy wojewódzkich radach związków zawodowych ustanowiono starszych inspektorów ochrony pracy. Przy zarządach głównych powołano inspektoraty ochrony pracy.

Omówimy kolejno zadania sieci technicznej inspekcji pracy.

Główny Inspektorat Ochrony Pracy — sprawuje nadzór nad stanem BHP na terenie całego kraju, opracowuje projekty przepisów BHP, pomaga zarządom głównym związków zawodowych i WRZZ-om w wykonywaniu ich zadań w zakresie BHP oraz sprawuje nadzór nad ich pracami, współdziała z urzędami i instytucjami w zakresie opracowania metod walki z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi oraz współdziała z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy i innymi instytucjami naukowymi w zakresie BHP.

Przy głównym Inspektoracie powołuje się — jako organ doradczy — Radę Naukową, której skład, zakres i sposób działania określi Prezydium CRZZ.

Główny Inspektorat działa pod kierownictwem Sekretariatu CRZZ, który powołuje i zwalnia pracowników Głównego Inspektoratu.

Starszy inspektor ochrony pracy CRZZ przy wojewódzkiej radzie związków zawodowych sprawuje kontrolę wykonywania uchwał i instrukcji wydanych przez instancje związkowe w zakresie ochrony pracy. Koordynuje i nadzoruje działalność technicznych inspektorów pracy na terenie WRZZ, upowszechnia doświadczenia technicznej i społecznej inspekcji pracy, organizuje szkolenie i instruktarz społecznych inspektorów pracy. Współdziała z państwową inspekcją sanitarną, urzędami górniczymi i innymi organami państwowymi w zakresie wydawania

lokalnych zarządzeń z dziedziny BHP. Koordynuje działalność gabinetów ochrony pracy, organizuje propagandę i szkolenie aktywu w zakresie BHP. Przygotowuje sprawozdania z działalności technicznej inspekcji pracy i stanu BHP na terenie województwa.

Działalność starszego inspektora ochrony pracy w WRZZ podlega kontroli prezydium WRZZ.

Inspektorat ochrony pracy zarządu głównego związku zawodowego sprawuje nadzór nad stanem BHP i przestrzeganiem przepisów o ochronie pracy na terenie zakładów pracy objętych działalnością związku. Współdziała z resortami w zakresie opracowywania przepisów BHP. Instruuje przemysłową służbę BHP i społeczną inspekcję pracy oraz upowszechnia doświadczenia z zakresu BHP.

Działalnością inspektoratu kieruje prezydium zarządu głównego. Inspektorów zarządu głównego powołuje i zwalnia prezydium zarządu głównego, a zatwierdza CRZZ.

Uprawnienia i obowiązki technicznych inspektorów pracy

W myśl pkt. 14 uchwały Plenum CRZZ technicznym inspektorem pracy może być inżynier lub technik odpowiedniej specjalności, który złożył egzamin przed komisją powołaną przez CRZZ. W wyjątkowych wypadkach — za uprzednią zgodą Sekretariatu CRZZ — technicznym inspektorem może zostać osoba nie będąca inżynierem czy technikiem, która jednak posiada niezbędne przygotowanie fachowe udowodnione egzaminem.

Inspektorzy zarządów głównych mają siedziby przy zarządzie głównym albo zarządzie okręgowym lub też przy radzie zakładowej w większym zakładzie pracy. Zarządy okręgowe i rady zakładowe, przy których wyznaczono siedziby dla technicznych inspektorów pracy, zapewniają im pomieszczenia i pomoce biurowe.

Dekret Rady Państwa postanawia, że do technicznego inspektora pracy należy kontrola urządzeń technicznych i sanitarnych oraz warunków i organizacji pracy pod względem zabezpieczenia życia i zdrowia pracowników, kontrola szkolenia pracowników w zakresie bezpiecznych metod pracy oraz nadzór nad przestrzeganiem przepisów BHP.

Techniczny inspektor ma prawo wizytowania o każdej porze dnia i nocy — za okazaniem legitymacji służbowej — zakładów pracy, szkolnych pracowni, laboratoriów i warsztatów oraz urządzeń socjalno-bytowych przy zakładach pracy i szkołach zawodowych oraz żądać udzielania informacji i okazywania dokumentów w sprawach BHP.

Techniczny inspektor pracy jest uprawniony do wydawania kierownikowi zakładu nakazów dotyczących usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie BHP.

Techniczny inspektor pracy może wydać kierownikowi zakładu nakaz wstrzymania robót w razie bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników zatrudnionych przy tych robotach. Może też wydać nakaz skierowania do innych robót pracowników, zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach szkodliwych lub niebezpiecznych jak również pracowników nieprzeszkolonych zatrudnionych przy robotach niebezpiecznych.

Techniczny inspektor opiniuje projekty budowy i przebudowy zakładów pracy pod względem wymogów BHP oraz bierze udział w komisjach powołanych do przyjmo-

wania do eksploatacji zakładów nowych lub przebudowanych.

Jeżeli z powodu nieuwzględnienia wymogów BHP dopuszczenie do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych zakładów pracy albo ich części może spowodować bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników — techniczny inspektor pracy jest uprawniony do odmówienia zgody na uruchomienie tego zakładu lub jego części i do przedstawienia sprawy właściwemu ministrowi. Minister podejmuje decyzję w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego (art. 8 dekretu).

Kierownikowi zakładu pracy przysługuje odwołanie od nakazu technicznego inspektora pracy do zarządu głównego związku zawodowego — w ciągu 14 dni od dnia doręczenia nakazu.

Uchwała Plenum CRZZ z dnia 29 września 1954 r. określa szczegółowo zadania technicznego inspektora pracy przy przeprowadzaniu wizytacji zakładów pracy. Kontroluje on:

a) stan budynków produkcyjnych i pomocniczych, rozmieszczenie maszyn i urządzeń oraz stan narzędzi pracy, osłon zabezpieczających, urządzeń transportu wewnątrzzakładowego,

b) przepisy bezpieczeństwa pracy przy montowaniu i eksploatacji urządzeń elektrycznych, przy spawaniu oraz eksploatacji naczyń pod ciśnieniem oraz stan mechanizacji robót pracochłonnych, ciężkich i niebezpiecznych,

c) przestronność pomieszczeń produkcyjnych, stan zanieczyszczenia powietrza w tych pomieszczeniach, oświetlenia miejsca pracy, stan urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz czystość pomieszczeń,

d) zaopatrzenie robotników w odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej,

e) stosowanie przepisów o skróconym czasie pracy i urlopach dodatkowych dla zatrudnionych przy robotach szkodliwych dla zdrowia oraz przepisów o robotach wzbronionych kobietom i młodocianym,

f) należyte planowanie nakładów na urządzenia BHP i wykorzystywanie kredytów na te cele,

g) wprowadzenie w życie zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy,

h) przeprowadzanie przez zakład pracy wstępnego i okresowego instruktazu robotników, szkolenia personelu inżynieryjno-technicznego i propagandy w zakresie BHP.

Techniczny inspektor pracy bierze udział w dochodzeniach po wypadkach śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, ma prawo badać przyczyny i okoliczności wszelkich wypadków przy pracy. Zgłasza organom prokuratury doniesienia o wypadkach przy pracy, jeżeli uzna, że wypadek spowodowało przestępstwo.

Działalność technicznego inspektora pracy powinna być ściśle powiązana ze społeczną inspekcją pracy. Techniczny inspektor pracy okazuje społecznym inspektorom pracy praktyczną pomoc, instruuje ich i szkoli oraz czuwa nad sprawowaniem przez nich społecznej kontroli stanu BHP.

Karno-administracyjne uprawnienia technicznych inspektorów pracy.

Technicznym inspektorom pracy przysługują ważne uprawnienia w stosunku do osób nie wykonujących ich nakazów.

Na mocy art. 10 dekretu winni niewykonania nakazu technicznego inspektora pracy lub naruszenia przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, o pracach wzbronionych młodocianym i kobietom, o skróconym czasie pracy i urlopów dodatkowych — podlegają karze grzywny od 50 zł do 1 000 zł.

Orzekanie o tych karach należy bezpośrednio do technicznego inspektora pracy. Od jego orzeczenia może ukarany odwołać się (w terminie 7 dni od dnia doręczenia orzeczenia) do zarządu głównego właściwego związku zawodowego.

Uprawnienie do orzekania kary nie przysługuje starszym inspektorom i inspektorom ochrony pracy CRZZ (urzędującym w centrali i przy wojewódzkich radach związków zawodowych). Inspektorzy w aparacie Głównego Inspektoratu Ochrony Pracy stanowią zespół opracowujący zagadnienia należące do Głównego Inspektoratu i kontrolujący działalność inspektorów przy zarządach głównych. Starsi inspektorzy pracy CRZZ przy wojewódzkich radach związków zawodowych kontrolują i koordynują działalność technicznych inspektorów na terenie województwa. Zarówno jedni jak i drudzy nie przeprowadzają bezpośredniej kontroli w zakładach pracy, wobec czego uprawnienia do wydawania nakazów i orzeczeń karnych nie są im potrzebne.

Należy podkreślić bardzo ważny fakt przyznania technicznym inspektorom pracy i zarządom głównym związków zawodowych bezpośredniego stosowania rygorów karnych. Uprawnienie to oddaje w ręce związków zawodowych nader skuteczny instrument walki o stałą poprawę stanu BHP i nakłada tym większą odpowiedzialność za ochronę życia i zdrowia ludzi pracy.

*

W świetle streszczonych w tym artykule przepisów nowy ustrój społecznej kontroli przestrzegania ustawodawstwa pracy i inspekcji pracy charakteryzują następujące istotne cechy:

CRZZ i terenowe instancje związkowe przejęły ważne funkcje regulowania spraw związanych z wykonywaniem przepisów ustawodawstwa pracy.

W miejsce dawnego państwowego aparatu inspekcji pracy powstał nowy aparat technicznej inspekcji pracy oparty o związki zawodowe. Przy czym Główny Inspektorat Ochrony Pracy sprawuje ogólne funkcje kierownicze, a starsi inspektorzy CRZZ przy WRZZ — czynności koordynujące i kontrolne w stosunku do sieci technicznej inspekcji pracy, inspektoraty zaś ochrony pracy przy zarządach głównych — bezpośrednią kontrolę w zakładach pracy z uprawnieniem do wydawania nakazów i orzeczeń karnych. W ten sposób najważniejsze zadania kontroli stanu BHP w zakładach pracy przypadają zarządom głównym związków zawodowych.

II Plenum CRZZ podkreśliło jednak, że związki zawodowe spełniają swe zadania w dziedzinie BHP jedynie wtedy, kiedy ochrona pracy nie będzie sprawą samego tylko aparatu inspekcji pracy, lecz sprawą, którą co dzień żyć będą wszystkie ogniwa ruchu związkowego — od CRZZ i zarządów głównych aż do rad zakładowych i grup związkowych.

Instruktor doradcą i pomocnikiem rady zakładowej

CODZIENNIE aktywiści w dziesiątkach tysięcy zakładowych organizacji związkowych pracują uporczywie, często w żmudnym wysiłku nad wykonaniem rozlicznych zadań związków zawodowych. Nie trzeba chyba wyjaśniać, z jakimi nieraz trudnościami borykają się oni, aby rzetelnie spełnić obowiązki powierzone im przez załogę.

Nic więc dziwnego, że przy każdej okazji aktyw zakładowy tak stanowczo domaga się pomocy od kierownictwa związkowego i ostro krytykuje swe nadrzędne instancje, gdy one spodziewanej pomocy i rady nie udzielają. Najczęściej zarzuty skierowane są przeciw instruktorom. Ich bowiem błędy i zaniedbania aktyw w zakładzie bezpośrednio obserwuje i natychmiast odczuwa w swej codziennej działalności.

Czy wszystkie zarzuty są słuszne? Na pewno nie. Ale przeważnie aktyw w zakładzie ma rację, gdy skarży się, że instruktor bardzo często nie spełnia swej roli doradcy i pomocnika rady zakładowej. Spójrzmy na naszą pracę samokrytycznie, towarzysze instruktorzy. Jeżeli rzetelnie i wnikliwie przypatrzymy się naszej działalności w zakładach pracy, każdy z nas będzie musiał przyznać się do wielu braków i zaniedbań, które w dużym stopniu są naszą osobistą winą i trudno przyszyłoby je usprawiedliwić jakimiś warunkami obiektywnymi, niezależnymi od naszej woli i chęci. Spróbujmy uświadomić sobie niektóre z nich i zbadać ich przyczyny. W dalszej dyskusji na pewno zabiorą głos inni instruktorzy, którzy odsłonią różnego rodzaju braki i błędy zauważone w swej pracy oraz wskażą sposoby, jakimi starają się je zwalczać. Z uwagą będziemy śledzili również wypowiedzi w tej sprawie aktywistów zakładowych, którzy swą rzeczową krytyką pomogą nam, instruktorom, usunąć niedomagania i ulepszyć naszą pracę.

Rozeznanie — to rzecz najważniejsza

Zdaje się, że pierwszym potknięciem instruktora już u samych bram fabryk jest brak rozeznania sytuacji w zakładzie pracy. Tu najczęściej tkwi główne źródło błędów, które instruktor popełnia podczas pobytu w zakładowej organizacji. Dotyczy to prawie wszystkich instruktorów, w tym także instruktorów okręgu, chociaż ci stosunkowo najczęściej stykają się z aktywem w podległych okręgowi zakładowych organizacjach.

Kierownictwo instancji zleca instruktorom określone zadania do wykonania w zakładach pracy. Zadania te z natury rzeczy mają charakter ogólny, a sposób wykonania, jeżeli wogóle kierownictwo poucza o tym instruktorów, obliczony jest na przeciętną zakładową organizację związkową, a najczęściej na organizację wzorową,

w której działają wszystkie ogniwa przewidziane strukturą związku. Tymczasem zakład zakładowi nie równy. Konkretniej treści nabierają te ogólne zadania dopiero w danej fabryce, kopalni czy hucie. A użycie takich czy innych sposobów ich wykonania jest uwarunkowane sytuacją, w jakiej znajduje się zakład pracy i organizacja związkowa.

Przeważnie nie liczą się z tym instruktorzy i z uporem godnym lepszej sprawy „przenoszą” na siłę wytyczne i polecenia nadrzędnej instancji, nie biorąc pod uwagę specyficznych warunków w zakładzie i możliwości zakładowego aktywu. Niejeden instruktor, pragnąc wywiązać się jak najszybciej ze swego zadania, nie zważa na tłumaczenia i wyjaśnienia rady zakładowej. Zastanawiając się uchwałą instancji, poleca radzie bezwzględnie wykonać swe wskazania, uważając je za najbardziej istotne i pilne. Uruchamia w tym celu za pośrednictwem rady — często bywa gorzej, bo poza plecami rady — cały aktyw zakładowej organizacji, łamiąc wszelkie jej plany i hamując rozpoczęte przez radę inne, niemniej istotne albo i ważniejsze w danej chwili prace.

Do czego prowadzi takie postępowanie — wskazuje następujący przykład. Zarząd Główny Górników polecił instruktorom przeprowadzić w kopalniach kwartalne zebrania sprawozdawcze w sprawie wykonania zakładowych umów zbiorowych. Instruktor, który pojechał w tym celu do kopalni „Pstrowski”, postanowił widocznie za wszelką cenę wykonać polecenie w nakreślonym przez zarząd główny orientacyjnym terminie, bo po przyjeździe na kopalnię, nie ufając aktywowi, wziął wszystko w swoje ręce i zaczął dyrygować radą, nie zapoznając się z sytuacją w zakładzie i pracą prowadzoną w tym czasie przez radę zakładową. Sam napisał sprawozdanie z wykonania zakładowej umowy i zarządził zwołanie zebrania. Efekt był taki, że przybyło niecałe 4% załogi, nie mówiąc już o tym, że nawet ci którzy przybyli, nie dowiedzieli się nic konkretnego, bo sprawozdanie nie obrazowało zupełnie stanu faktycznego. A rada była w tym czasie w trakcie przygotowywania głębokiej analizy wykonania umowy, organizowała w tym celu na oddziałach specjalne trójki kontrolne, które współdziałając z odpowiednimi komisjami miały dotrzeć do poszczególnych brygad, aby przygotować załogę do zebrania sprawozdawczego.

Czy rozeznanie sytuacji jest tak trudne, że instruktorzy, śpiesząc się ze względu na krótki okres pobytu w zakładzie, uchylają się niejednokrotnie od podjęcia tego trudu? Bezsprzecznie nie jest to łatwe, ale całkowicie osiągalne, nawet wtedy gdy pobyt w zakładzie jest kilkudniowy. Różnie sobie radzą instruktorzy, którzy rozumieją konieczność orientowania się w sytuacji zakładowych organizacji związkowych. Ze swej praktyki mogę

wskazać jako skuteczny sposób zapoznanie się przed wyjazdem do zakładu z ostatnimi protokołami posiedzeń rady i jej sprawozdaniami, które znajdują się w zarządzie głównym lub okręgu. Nie ograniczam się rzecz jasna do przejrzenia papierów. Dowiaduję się o aktywie zakładowym od instruktorów, którzy znają dobrze zakład lub przebywali w nim ostatnio. W pierwszych rozmowach, przeprowadzonych z aktywem po przybyciu do zakładu, staram się zorientować w problemach, jakie nurtują zakładową organizację. Zwykle bardzo jasny i wierny obraz sytuacji w radzie zakładowej uzyskuję po przeprowadzeniu rozmowy z sekretarzem organizacji partyjnej.

Czy na tym koniec? Otóż nie. Podczas swej długoletniej praktyki instruktorskiej przekonałem się, że podane przez radę zakładową wiadomości o pracy ogniw związkowych i o stanie interesujących mnie zagadnień trzeba koniecznie sprawdzać. Nie wynika to wcale z braku zaufania do aktywu. Rzadko spotykałem się z faktami świadomego kłamstwa. Ale praktyka wykazała, że rady nieraz same nie mają dokładnego rozeznania i informują w najlepszej wierze, lecz ich wiadomości często nie zgadzają się ze stanem faktycznym. Ponadto przewodniczący rady, jak wszyscy ludzie, mają swoje słabości i zwykle — nie zdając sobie sprawy ze szkodliwości takiego postępowania — usiłują pokazać instruktorowi głównie to, co jest najlepsze w organizacji związkowej, przemilczając co jest przykre i nie przynosi chluby radzie. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy instruktor przyjmuje postawę lustratora i kontrolera zamiast doradcy i pomocnika.

Na przykład ostatnio w kopalni „Polska” przeprowadzałem wraz z instruktorami Zarządu Głównego Górników mobilizację załogi do wykonania zobowiązań produkcyjnych. W tym celu trzeba było działać przede wszystkim poprzez grupy związkowe. Według informacji rady wszystkie grupy były w pełni obsadzone aktywem. Dano nam nawet starannie wykonany wykaz aktywu grupowego. Przed rozpoczęciem akcji woleliśmy jednak sprawdzić stan faktyczny, i okazało się, że nazwiska aktywistów grupowych były rzeczywiste, ale większość aktywistów grupowych w 34 grupach pracowała już na innych stanowiskach i nie miała żadnej styczności ze swymi dawnymi grupami. Zwolywanie więc ich na jakiegokolwiek narady w sprawie zamierzonej akcji miałoby się z celem. Rada zakładowa ze zdumieniem przyjęła wyniki naszej kontroli, bo nic nie wiedziała o zdekompletowaniu aktywu.

Trzeba stwierdzić, że wśród instruktorów na ogół nie jest rozpowszechniony zwyczaj bezpośredniego stykania się z aktywistami w ogniwach podległych radzie i z robotnikami na ich stanowiskach pracy. A rozmowy z nimi i bezpośrednia obserwacja daje najwierniejszy obraz potrzeb i trudności odczuwanych przez załogę.

Ale w dążeniu do zdobycia rozeznania sytuacji w zakładzie nie trudno popaść w przesadę i nieraz instruktor nabierawszy masę nawet istotnych wiadomości gubi w nich swój cel przyjazdu do zakładu.

Na przykład instruktorzy Zarządu Głównego Górników, wyjeżdżający do kopalni „Sośnica” w celu zmobilizowania załogi do zwiększenia wydobywania, ulegali sugestiom zawiadowcy kopalni, który wmawiał w nich, że jedyną przeszkodą są trudności techniczne. Nabierawszy wiadomości o różnorodnych brakach w wyposażeniu kopalni instruktorzy cały wysiłek i energię wkładali w załatwia-

nie za dyrekcję spraw technicznych, zapominając o głównym celu swego pobytu na kopalni, tj. o podniesienie wydajności załogi poprzez wykorzystanie istniejących rezerw. A potem okazało się, że tylko na jednym oddziale górniczy tracili 2-3 godziny dziennie wskutek złej organizacji pracy i poprzez pogłębienie współzawodnictwa kompleksowego stratę tę można było zlikwidować.

Dla każdego chyba jest jasne, że w ciągu kilku dni nie przeprowadzi się rewolucji w fabryce czy kopalni, a zadanie zlecone przez kierownictwo musi być spełnione. Trzeba więc prowadzić rozeznanie sytuacji stosownie do zadania, jakie się ma wykonać. Co jednak robić z zagadnieniami, które się w czasie pobytu w zakładzie wyłonią, lecz nie są związane z naszym głównym zadaniem? Nie wolno się od nich odżegnywać — jak to się nieraz zdarza — stwierdzeniem, że ta sprawa „nie po mojej linii”. Trzeba poradzić radzie zakładowej, w jakim kierunku powinna działać, aby dane trudności rozwiązać, w zależności od charakteru sprawy można ją przekazać do załatwienia odpowiednim czynnikom w zakładzie lub poza zakładem, względnie zasygnalizować kierownictwu instancji, aby przedsięwzięła odpowiednie kroki. A jeżeli czas na to pozwoli, zająć się osobiście sprawą i pomóc radzie w jej rozwiązaniu.

Dopiero znając sytuację w zakładzie pracy, instruktor jest w stanie poradzić aktywistom zakładowym, co i jak mają robić, aby zadania swe wykonać oraz pomóc im skutecznie w ich realizacji. A przecież tego oczekują rady zakładowe od instruktora związkowego.

Stawiać przed aktywem realne zadania

Nie będę omawiał znanych powszechnie prawd, że jedną z zasadniczych form pomocy instruktora dla rady zakładowej jest pomoc w uruchomieniu jak najszerzego aktywu w realizacji zadań zakładowej organizacji.

Chciałbym natomiast poruszyć inną sprawę, która w praktyce pracy instruktorskiej budzi wątpliwości. Otóż spotyka się wśród instruktorów pogląd, że należy stawiać przed aktywem zakładowym maksymalne żądania, ponieważ i tak tylko część z nich będzie wykonana. Im większe więc — mówią niektórzy instruktorzy — postawimy zadania, tym większa ich część będzie zrealizowana. Pogląd taki prowadzi do nieliczenia się z realnymi warunkami w zakładzie i w wyniku wywołuje wręcz przeciwny skutek, niż sobie instruktor wyobraża.

Niech tu posłuży za przykład jeszcze raz kopalnia „Pstrowski”. Swego czasu kierownictwo związkowe wydało zalecenie, aby w hotelach robotniczych i domach młodego robotnika spowodować opracowanie takiego programu imprez, żeby co wieczór mieszkańcy hoteli mieli jakąś rozrywkę. Otóż instruktorzy, którzy wyjechali w tym celu do kopalni „Pstrowski”, wezwali kierownika hotelu oraz przewodniczącego komisji k.o. i „pomogli” im opracować program, który rzeczywiście przewidywał co wieczór imprezę. Były tam i odczyty, i organizowanie wspólnego chodzenia do kina, i wystąpienia zespołów świetlicowych kopalni, i rozgrywki sportowe... Po pewnym czasie skontrolowano wykonanie tego programu i okazało się, że nic z niego nie zostało wykonane. Bo instruktorzy nie chcieli wziąć pod uwagę, że zespoły świetlicowe kopalni są nieżywotne, że nie ma w hotelu warunków do urządzania odczytów, gdyż świetlica mieści z trudem kilkanaście osób itd, a najważniejsze, że na to wszystko nie było funduszy. Dopiero po ponownym

ułożeniu programu, dostosowanego do istniejących możliwości, ruszyła sprawa z miejsca, ponieważ aktyw zakładowy odczuł jej realność. Charakterystyczne było wyjaśnienie aktywistów, którym powierzono wykonanie pierwszego programu: „Nie wykonaliśmy również zaleceń, które można było zrealizować, bo były one nikłe w stosunku do tego, czego nie mogliśmy wykonać, nie warto więc było zajmować się nimi”.

Stawianie od razu maksymalnych zadań bez względu na realne warunki zakładowej organizacji jedynie zraża aktyw, a nieraz osmiesza instruktora i instancję, którą on reprezentuje.

O serdeczny stosunek do aktywu zakładowego

Nielatwa jest praca instruktora, jeżeli pragnie on należycie spełniać swe zadania w zakładzie pracy. Ileż trzeba czasami cierpliwości i wyrozumiałości, aby przełamać obojętność aktywistów w niektórych zakładach, wzbudzić w nich zainteresowanie do zadań związku i zachęcić do walki z trudnościami.

Stykamy się w zakładach z ludźmi o różnorodnych charakterach, skłonnościach, nawykach i przyzwyczajeniach. Różny jest ich poziom świadomości i wyrobienia społecznego. Trzeba by dobrze orientować się w psychice ludzkiej, żeby wyzwać w aktywistach, którym mamy pomagać w zakładzie, wszystko, co jest w nich najlepsze, oraz skutecznie zwalczać ich opory i rozpraszać wątpliwości, które utrudniają nam wykonanie naszych zadań.

Znajomość ludzi zdobywa się w długoletniej praktyce i to pod warunkiem, że potrafimy pozyskać ich zaufanie i zwierzą się nam ze swych myśli, uczuć i sądów. Nie zdaje sobie z tego sprawy wielu instruktorów i wydaje się im, że samym autorytetem przedstawiciela nadrzędnej instancji potrafią zjednać sobie ludzi w zakładzie i pobudzić ich do działania.

Dlaczego czasami rada zakładowa traktuje nas jako zło konieczne? Dlaczego przewodniczący rady — jak to się często zdarza — jak najprędzej udziela nam informacji i usiłuje pozbyć się nas, wymawiając się pilnymi sprawami do załatwienia? Dlatego, towarzysze instruktorzy, że nie czują serdecznego przejęcia się ich trudnościami i bolączkami. Ze widzą w nas biurokratycznych rejestratorów, notujących mniej lub bardziej pilnie informacje o sytuacji w zakładzie.

Dla przykładu przytoczę tu jedno z wielu podobnych wydarzeń w mojej praktyce instruktorskiej. Przyjechałem do jednej z kopalni w Zabrskim Zjednoczeniu późnym popołudniem. Chcąc zorientować się w sytuacji, zacząłem wypytywać przewodniczącego rady o różne sprawy kopalni. Jego odpowiedzi były niecierpliwie i niechętnie, miało się wrażenie, że opędza się od uprzykrzonej muchy. Przerwałem więc rozmowę i zjawiłem się na kopalni dopiero nazajutrz, ale już o godzinie 5,30 rano. Spotkaliśmy się z przewodniczącym* rady na odprawie dozoru. Od razu zmienił się jego stosunek do mnie. Zaczął opowiadać o trudnościach, jakie napotyka w swej pracy, ja zaś opowiedziałem mu, jak w podobnej sytuacji postępowała rada zakładowa w jednej ze znanych mi dobrze kopalni, pomogłem zorganizować zebranie plenarne, przeprowadziliśmy wspólnie kilka rozmów z dyrekcją, gdzie starałem się zbudować przewodniczącemu autorytet, przygotowując go odpowiednio do rozmowy a sam zabierałem głos tylko w celu dopełnienia

niezbędnych wyjaśnień. Po paru dniach nawiązał się między nami stosunek szczerzej przyjaźni i przewodniczący rady nie miał przede mną żadnych tajemnic. Zrozumiałem jego początkową niechęć, gdy dowiedziałem się, że nie miał ostatnio szczęścia do instruktorów, którzy po zanotowaniu różnych danych statystycznych ulatniali się przeważnie już po kilku godzinach z kopalni.

Na podstawie doświadczeń własnych i innych instruktorów przekonałem się, że najkrótszą drogą i najprostszą do pozyskania zaufania aktywu i załogi jest rzetelne załatwienie spraw, które nam powierzają. Powszechny na przykład szacunek załóg w kilku kopalniach pozyskał instruktor Zarządu Głównego Górników tow. Kos, który wytrwale, z żelaznym uporem „przepychał” poprzez wszelkie wydziały i departamenty w Ministerstwie Górnictwa sprawę wprowadzenia w życie pomysłu racjonalizatorskiego, polegającego na zastosowaniu agregatu zwanego przez górników „koza”, który pomaga w szybkościowym pędzeniu chodników. Dzięki „kozie” uzyskują górnicy znacznie lepsze wyniki w wydobywaniu, a tym samym podnoszą swe zarobki.

Trzeba się liczyć z tym, że nie wszystko, czego żądają od nas w zakładzie, możemy pomyślnie załatwić. I nie z tego powodu mają do nas słuszny żal niektórzy aktywiści. Ale dlatego, że nie wyjaśniamy im po ludzku, dlaczego np. nie mogą wszyscy potrzebujący otrzymać na razie mieszkania, skierowania na wczasy do żądanej miejscowości, skierowania do sanatorium itd., lecz tłumaczymy się zarządzeniem lub rozdzielnikiem. Bywa nieraz gorzej, bo instruktor zabawiając się w „dobrego wujaszka” obiecuje wszystkie zgłoszone mu sprawy załatwić, wiedząc z góry, że jest to niemożliwe. Nie trzeba zdaje się przytaczać tu przykładów, bo prawie każdy z nas ma tego rodzaju sprawę na swym sumieniu.

O błędy w postępowaniu z ludźmi w zakładach pracy nie jest trudno. Instruktor wyjeżdża w teren przeważnie w pojedynkę. Rada zakładowa krępuje się zwrócić uwagę przedstawicielowi nadrzędnej instancji, i to jest z gruntu niesłuszne, bo swą natychmiastową krytyką rada pomogłaby nam, instruktorom, właściwie wypełniać obowiązki. Dopóki więc rady zakładowe nie ośmielą się na tyle, aby „prosto z mostu” wskazywać na nasze błędy, musimy wzmoc samokontrolę i każdorazowo przemyśleć ubiegły dzień swego pobytu w zakładzie.

Pogłębiajmy wiedzę o życiu i społeczeństwie

Ostatnia sprawa, którą chciałem jeszcze poruszyć, to samokształcenie. Każdy zapewne instruktor, jeśli nie ponosi go pycha i samozadowolenie, odczuwa braki w swej wiedzy ogólnej i zawodowej. Skoro naszym zadaniem jest uczyć rady zakładowe i pomagać im w pracy, musimy sami wiedzieć jak najwięcej i znać problemy, których rozwiązaniem zajmujemy się. Bezpodstawne wydaje mi się twierdzenie niektórych instruktorów, że w naszych warunkach, kiedy większość dni w miesiącu przebywamy w terenie, niemożliwa jest systematyczna nauka. Niewątpliwie dużo wysiłku i samozaparcia potrzeba, aby w pociągu lub wieczorem w hotelu, nie zawsze w sprzyjających okolicznościach, wziąć do ręki książkę czy skrypt szkoły zaocznego nauczania.

Ale nikt z pewnością nie będzie się upierał, że wielką trudność sprawia mu podczas pobytu w terenie systematyczne czytanie choćby tylko prasy codziennej i czasopism.

A ileż pożytecznych wiadomości praktycznych możemy zdobyć, pilnie przysłuchując się i notując treść referatów i wypowiedzi w dyskusji na naradach produkcyjnych w zakładach pracy, zapoznając się przy okazji pobytu w fabryce z organizacją pracy w przemyśle i przebiegiem procesów technologicznych. Żywe zainteresowanie się wszystkim, co się wokół nas dzieje, umożliwia nam pogłębianie naszej wiedzy o życiu i społeczeństwie, stępią

naszą szablonową, urzędniczą rutynę, w jaką często popadamy, pomaga nam stać się pełnowartościowymi działaczami związkowymi, którzy służą z pożytkiem klasie robotniczej i swemu narodowi.

*

Pożądane byłoby, aby ten artykuł zapoczątkował szeroką dyskusję na temat pracy instruktora w terenie. Konieczne jest, żeby w dyskusji wzięli udział nie tylko instruktorzy, ale także kierownictwo instancji związkowej, które podzieli się swymi doświadczeniami w podnoszeniu stylu pracy swych przedstawicieli w zakładach.

LUDWIK KRAKOWSKI

Nie mieszać kompetencji komisji rozjemczych i rad zakładowych

WIELOKROTNIE pisaliśmy na łamach „Przeglądu Związkowego” o istocie zakładowych komisji rozjemczych, charakteryzując je jako organy rozstrzygania sporów ze stosunku pracy — organy nie będące bynajmniej jedną jeszcze formą organizacyjną działalności związkowej. Wielokrotnie też wskazywaliśmy na konieczność prawidłowego rozumienia stosunków wzajemnych pomiędzy działającą w zakładzie pracy radą zakładową a zakładową komisją rozjemczą.

Wskazywaliśmy w tej sprawie na dwa niebezpieczeństwa, a mianowicie:

1) rada zakładowa może — błędnie rozumiejąc swe zadania w stosunku do zakładowej komisji rozjemczej — traktować tę komisję jako formę organizacyjną zakładowej organizacji związkowej i w następstwie tego może podejmować próby dyrygowania komisją, dyktowania jej treści orzeczeń i wysługiwanie się komisją rozjemczą, przerzucając na nią obowiązek załatwiania interwencji w sprawach pracowniczych, nie skierowanych jako spór do rozstrzygnięcia przez komisję;

2) rada zakładowa może — również błędnie rozumiejąc swe zadania w stosunku do zakładowej komisji rozjemczej — nie poczuwać się do jakiegokolwiek odpowiedzialności za funkcjonowanie komisji, za skład osobowy jej członków, za wykonywanie jej prawomocnych orzeczeń.

We wnioskach wywodziliśmy, że zakładowa komisja rozjemcza jest organem rozstrzygania sporów niezależnym w orzekaniu zarówno w stosunku do rady zakładowej, jak i kierownictwa zakładu pracy, że zakładowa komisja rozjemcza nie jest w szczególności jedną więcej komisją związkową przy radzie zakładowej, powołaną na przykład do prowadzenia działalności interwencyjnej i że — w związku z tym — z gruntu fałszywe byłoby oczywiście mniemanie, jakoby z chwilą powołania zakładowych komisji rozjemczych rady zakładowe mogły czuć się zwolnione od obowiązku interweniowania w kwestiach spornych pomiędzy pracownikami a kierownictwem przedsiębiorstw.

W ogromnej większości wypadków zagadnienie współistnienia w zakładzie pracy zakładowej komisji rozjem-

czej i rady zakładowej zostało w praktyce postawione prawidłowo, przy czym uniknięto niebezpieczeństw przez nas sygnalizowanych. Jeżeli jednak w pół roku od powołania komisji rozjemczych zdecydowaliśmy się raz jeszcze o tym napisać, to czynimy to z uwagi na sygnały świadczące, iż w niektórych jeszcze zakładach pracy, a nawet na wyższych szczeblach organizacji związkowej występują w tych sprawach błędne poglądy.

Za przykład niewłaściwego rozumienia tych zagadnień może posłużyć artykuł pt. „**Pierwsze kroki ZKR przy ekspozyturze w Płocku**” zamieszczony w nrze 42 (130) tygodnika „Motor”, będącego organem Związku Zawodowego Pracowników Transportu Drogowego i Lotniczego oraz Polskiego Związku Motorowego.

Analizując półroczne doświadczenie działalności zakładowej komisji rozjemczej autor pisze między innymi, co następuje:

„Mówiąc o pracy Zakładowej Komisji Rozjemczej przy PKS w Płocku, należy zwrócić uwagę na pewną sprawę, a mianowicie na zjawisko dublowania kompetencji ZKR przez tamtejszą radę zakładową. Szereg bowiem spraw i prób wpływających do rady zakładowej mogłoby być i powinno być załatwione właśnie przez ZKR.

Oto np. sprawa kierowcy autobusowego Płockiej Ekspozytury PKS, tow. Jana Filipowicza, któremu kierownictwo przypisało do zwrotu pewną sumę pieniędzy za zniszczoną jakoby z jego winy oponę. Mimo że kierowca wyczerpał cały zapas argumentów, mimo że przedstawił rzeczowe dowody, potraktowano go z biurokratyczną obojętnością. Filipowicz zwrócił się pismem do rady zakładowej i opisał jej całą historię. Rada zakładowa przeprowadziła dochodzenie, zapoznała z jego wynikami kierownictwo, które w efekcie uchyliło swoją poprzednią decyzję.

Przeczytajcie sobie np. podanie pracownika stacji obsługi tow. Tadeusza Ziembickiego, który tak pisze do swojej rady zakładowej:

„Ja niżej podpisany, pracownik stacji obsługi, zwracam się z prośbą do rady zakładowej o uczciwe załatwienie sprawy niżej podanej. Pracuję jako brygadzysta, wiem, że mam dodatek, a jednocześnie

stwierdzam, że źle jestem obliczany, a co za tym idzie — źle wyptacany.

Na powyższe oświadczenie dodaje fakt, że roboczo-godziny moje powinny wynieść za ubiegły miesiąc nie mniej niż 240 godzin, tj. tyle, ile faktycznie przepracowałem — a zapłacono i obliczono mnie za 185 godzin, co jest niezgodne.

W związku z tym proszę uprzejmie o wyjaśnienie całej sprawy“.

Autor listu, robotnik, nie zawiódł się na swojej radzie zakładowej. W wyniku interwencji wyptacono mu różnicę. Tym niemniej sprawy wniesione do rady zakładowej przez kierowcę Filipowicza i brygadzystę stacji obsługi — Ziembickiego podlegają kompetencji Zakładowej Komisji Rozjemczej. I tylko przez tę instancję powinny być rozpatrywane.

Tylko te dwa przykłady świadczą wymownie o tym, że rada zakładowa nie zapoznała jeszcze dokładnie załogi z celami i rolą Zakładowej Komisji Rozjemczej, nie spopularyzowała należycie faktu powołania jej do życia.“

Otóż pierwszy z wymienionych w artykule przypadków (sprawa tow. Filipowicza) nie kwalifikowałby się — wbrew przekonaniom autora — w żadnym razie do rozpatrzenia przez zakładową komisję rozjemczą. Chodzi tu bowiem o sprawę z zakresu odpowiedzialności materialnej pracowników, a więc wyłączoną spod właściwości komisji. Ponadto należy wskazać, że cały wywód autora zmierza do udowodnienia, iż wszelkie skargi i prośby pracowników w dziedzinie zagadnień płacy i prawdopodobnie innych, o których mowa w cytowanym artykule § 2 rozporządzenia, należą jakoby do kompetencji zakładowej komisji rozjemczej, a interweniowanie w tych sprawach przez radę zakładową jest niesłusznym dublowaniem przez tę radę kompetencji ZKR.

Pogląd autora jest oczywiście niesłuszny i wynika z braku rozróżnienia pomiędzy rozpatrywaniem sporów prawnych przez organy do tego powołane a interwencją związkową ze strony rady zakładowej. Omówiona w artykule sprawa tow. Ziembickiego mogłaby mieć dwojaki charakter. Jeżeliby tow. Ziembicki zwrócił się z prośbą

o interwencję w sprawie wypłaty należnego wynagrodzenia, sprawa należałaby do rady zakładowej, która załatwiłaby ją nie w formie rozpatrywania sporu — do tego bowiem nie jest uprawniona — lecz w formie przedstawienia sprawy dyrektorowi przedsiębiorstwa i domagania się w imieniu związku zawodowego zaspokojenia słuszych roszczeń pracownika. Gdyby natomiast tow. Ziembicki, orientując się w biegu terminów przedawnienia roszczeń i widząc ociąganie ze strony dyrekcji, skierował wniosek do zakładowej komisji rozjemczej o rozpatrzenie sporu, to sprawa nabrałaby nowego charakteru i jako taka należałaby do kompetencji ZKR. Zakładowa komisja rozjemcza starałaby się wprowadzić na wstępie rozprawy o zakończenie sporu w drodze porozumienia stron, ale te kroki komisji nie mają bynajmniej charakteru interwencji związkowej, bowiem ich skutkiem byłoby zawarcie porozumienia przed komisją, mającego moc prawną prawomocnego orzeczenia komisji. Gdyby zaś przyjąć pogląd autora, to w sprawach wymienionych w przemyśle § 2 rozporządzenia wykluczalibyśmy interwencję związkową, a od ZKR oczekiwalibyśmy tak przeprowadzania interwencji związkowej, jak i rozstrzygania sporów.

Prawidłowo należy kwestię postawić inaczej. W każdej sprawie spornej, to jest również w sprawach spornych dotyczących zagadnień, o których mowa w § 2 rozporządzenia (płace, urlopy itp.), pracownik powinien przede wszystkim starać się dojść z kierownictwem zakładu pracy do bezpośredniego porozumienia i na tym etapie sporu ma pełne prawo domagać się od rady zakładowej poparcia, czyli interwencji związkowej. Z chwilą gdy próby te pozostają bez rezultatu, a roszczenia pracownika opierają się na przepisach prawa, może on wnieść spór do właściwego organu celem jego rozpatrzenia: organem tym dla sporów określonych w § 2 rozporządzenia jest ZKR. Z chwilą wniesienia sporu do komisji nie jest ona obowiązana prowadzić jakiegś działania interwencyjnego, lecz obowiązana jest spór rozpatrzyć.

Tylko w takim ujęciu można mówić o rozgraniczeniu kompetencji pomiędzy ZKR a radą zakładową.

W najbliższym czasie ukaże się podręcznik

KOMISJE ROZJEMCZE

Henryk Borkowski i Ludwik Krąkowski

Podstawowe przepisy o organizacji pracy komisji rozjemczych i objaśnienia niezbędne w codziennej działalności

Wydawnictwo Związkowe CRZZ

Jak walczymy o obniżkę kosztów własnych

CZOŁOWYM obecnie zagadnieniem naszej gospodarki jest walka o obniżenie kosztów własnych. Mówi się o tych sprawach na naradach i konferencjach, w zakładach prowadzi szeroko zakrojoną mobilizację załóg do walki o obniżenie kosztów własnych, wiele pisze w czasopiśmie.

Jest rzeczą konieczną, aby aktyw związkowy, którego zadaniem jest organizowanie mas do takiej walki, potrafił jasno argumentować i wyjaśniać załodze po pierwsze — *dlaczego* trzeba walczyć o obniżkę kosztów własnych i po wtóre — *jak, jakimi drogami* walkę tę należy prowadzić.

Droga zwiększenia dochodu narodowego

Zagadnienie obniżki kosztów własnych zaprzęta naszą uwagę nie od dziś. Nasza gospodarka narodowa może się rozwijać tylko w drodze systematycznego obniżania kosztów produkcji przemysłowej i rolniej, kosztów budownictwa i transportu, kosztów obrotu towarowego.

Bo zastanówmy się. Skąd państwo czerpie środki na rozwój gospodarki narodowej, na zaspokajanie codziennych potrzeb obywateli? Skąd środki na budowę hut, fabryk, zwiększenie budownictwa mieszkaniowego? Skąd płyną środki na finansowanie obecnie polityki obniżania cen i podwyżki płac? Skąd są pieniądze na leczenie ludzi pracy w sanatoriach, szpitalach, na oświatę, na kulturę itd.?

Środki na zaspokojenie wszystkich potrzeb państwowych, społecznych i osobistych ludzi pracy pochodzą z dochodu narodowego. To jest ten wielki ogólnonarodowy skarbiec, z którego czerpiemy na wszystkie nasze potrzeby, a którego zasobność możemy zwiększać lub zmniejszać, zależnie od tego, jak pracujemy w hutach, kopalniach, fabrykach, jakie mamy wyniki w walce o obniżanie kosztów własnych.

Jak wygląda ta zależność między wielkością dochodu narodowego a walką o obniżenie kosztów własnych?

To wszystko, co wytworzymy w ciągu roku — stal, węgiel, prąd, energię elektryczną, maszyny, obuwie, tkaniny, chleb, mleko itp. — nazywamy produktem globalnym. Część tego produktu globalnego jest dochodem narodowym. Jaka część? W toku pracy zużywamy środki produkcji: na wytwarzanie obuwia zużywamy skórę, klej, płótno, częściowo zużywają się maszyny i narzędzia, zużywa się pewna ilość energii itp.; na wyprodukowanie stali zużywamy surowce, żelazo, energię elektryczną, paliwo itd. Otóż gdy od wartości produktu globalnego odejmiemy wartość środków produkcji zużytych — otrzymujemy dochód narodowy.

Lecz, oczywiście, nie jest to manipulacja buchalteryjna — dodawania i odejmowania. Dochód narodowy trzeba wypracować. Dochód ten, od którego rozmiarów koniec końców zależy poziom życia społeczeństwa, może-

my zwiększać i zwiększamy właśnie przez systematyczne obniżanie kosztów własnych.

Im mniejsze jest w gospodarce narodowej zużycie środków produkcji, tj. maszyn, narzędzi, surowca, materiałów, energii, paliwa — tym większy jest dochód narodowy, bo z produktu globalnego mniej wówczas przypada na zużyte środki produkcji, a więcej na dochód narodowy. To znaczy — im oszczędniej gospodarujemy materiałem, surowcem, paliwem, energią, tym bardziej przyczyniamy się do powiększenia dochodu narodowego.

Podobnie jest z wydajnością pracy. Im wyższa jest wydajność pracy, tym większy powstaje produkt globalny, a więc także i dochód narodowy, który jest jego częścią. Jednocześnie w danym zakładzie koszt robocizny obciążający jednostkę wyrobu jest niższy.

Łatwo więc zrozumieć, że zawsze żywotne dla gospodarki zagadnienie kosztów własnych, staje przed nami ze szczególną ostrością dziś, kiedy realizujemy program przyspieszenia wzrostu stopy życiowej ludzi pracy w mieście i na wsi.

Partia nakreśliła program bardzo szeroki, obejmujący wszystkie dziedziny naszego życia, program zapoczątkowany już dwukrotną obniżką cen, podwyżką płac dla kilku kategorii pracowników, zwiększeniem budownictwa mieszkaniowego, zwiększonymi nakładami na rolnictwo itp. Dla realizacji tego programu potrzebne jest szybsze powiększanie dochodu narodowego, z którego mają być finansowane wszystkie przedsięwzięcia. Jedyną drogą, wiodącą do realizacji programu partii, jest wzmocniona walka o oszczędność surowców i materiałów, paliwa i energii, maszyn i narzędzi, walka o wysoką jakość produkcji, walka o stały wzrost wydajności pracy. Ta walka daje w rezultacie obniżkę kosztów materiałowych i osobowych, dzięki czemu rośnie dochód narodowy.

Tą drogą wypracujemy odpowiedni wzrost dochodu narodowego, który przeznaczony jest w jednej części na akumulację, tj. na dalszy rozwój gospodarki, a w drugiej części — stale rosnącej — na spożycie, na zaspokajanie bezpośrednich potrzeb obywateli. W latach 1954—1955 mamy obniżyć koszty własne w przemyśle i budownictwie o około 7 procent, w PGR — o około 13 procent, na kolejach — o około 5 procent, a w obrocie towarowym — o około 10 procent. W tym okresie wpływy budżetu państwa z tytułu obniżki kosztów własnych powinny się zwiększyć o 20 miliardów zł. Planowana obniżka kosztów własnych stanowi około 40 procent tej sumy, o jaką wzrośnie dochód narodowy w ciągu tych dwóch lat.

Obniżka kosztów własnych umożliwi wzrost nakładów państwa na budownictwo mieszkaniowe, socjalne, na zwiększenie produkcji rolnej i artykułów codziennego użytku. Dzięki obniżce kosztów zwiększą się rezerwy finansowe i materiałowe państwa, które pozwolą na dokonanie dalszych obniżek cen i podwyższenie płac

poszczególnym kategoriom pracowników. Dzięki też temu powiększą się zasoby finansowe państwa na rozwój oświaty i kultury, na służbę zdrowia, na rozwój sieci sanatoriów, na budowę stadionów sportowych, kin, bibliotek itp.

Ten cel wymaga od każdego pracownika wykorzystania wszystkich, najmniejszych nawet możliwości zaoszczędzenia surowców, materiałów, energii, paliwa, podwyższenia jakości produkcji, podniesienia wydajności pracy. Te możliwości ujawni nam przegląd poszczególnych pozycji, z jakich składają się koszty własne.

Oszczędzanie surowców

Koszty własne są najważniejszym wskaźnikiem, który mówi, jak pracuje dane przedsiębiorstwo — dobrze, czy źle. Mowa oczywiście o kosztach własnych w przeliczeniu na jednostkę produkcji. Koszt wyprodukowania danej jednostki wyrobu pokazuje nam poziom wydajności pracy, stan gospodarki materiałowej, celowość wydatków itd.

Koszty własne są pieniężnym wyrazem nakładów przedsiębiorstwa na wytworzenie jednostki wyrobu. Uważne śledzenie, jak te koszty się kształtują jest obowiązkiem także aktywu związkowego, który w porozumieniu z administracją, powinien zwracać uwagę załogi na najważniejsze odcinki produkcji.

Ogólnie biorąc — koszty własne dzielą się na koszty materiałowe i koszty osobowe. Każdy z tych działów rozpada się z kolei na dalsze grupy. Omówimy najważniejsze z nich.

Najważniejsze z punktu widzenia ekonomicznego są koszty materiałowe. Jest to pozycja największa, sięgająca 70 procent kosztów własnych. Udział tej pozycji w kosztach własnych ulega pewnym wahaniom — zależnie od rodzaju produkcji. Trzeba w przedsiębiorstwach zwrócić na nią największą uwagę z tego także powodu, że — jak dotąd — panuje w naszej gospodarce duże marnotrawstwo materiałowe.

Koszty materiałowe — to wydatki na surowce, półfabrykaty, materiały pomocnicze, energię, wchodzące bezpośrednio w koszty wyprodukowania danej jednostki. Jak można walczyć o obniżenie tych kosztów?

Wypróbowanym sposobem jest metoda kompleksowego oszczędzania Korabielnikowej. Metoda ta polega na oszczędzaniu pobieranych z magazynu wszystkich materiałów potrzebnych do wytworzenia np. ubrania, aby potem móc pracować przez pewien czas tylko na zaoszczędzonym materiale, bez pobierania go z magazynu. Np. — oszczędzać w ciągu miesiąca tak, aby można było pracować jeden lub dwa dni na zaoszczędzonym materiale. Załoga ZPO im. Fornalskiej od listopada 1950 r. do grudnia 1952 r. zaoszczędziła w ten sposób materiałów na bieliznę i odzież oraz nici na sumę 763 554 zł. Dodatkowy zysk jest też taki, że z tej samej ilości materiału produkuje się większą ilość towarów.

Bardzo cenną inicjatywę wysunął przed rokiem tow. Franciszek Klaja, robotnik Krakowskich Zakładów Wytwórczych Materiałów Elektrotechnicznych: „oszczędzamy i polepszamy jakość produkcji na każdej operacji przez cały cykl produkcyjny”. Jest to nowatorska inicjatywa dająca wielostronne korzyści. Już w pierwszym okresie realizacji tego hasła wydajność pracy robotników „klajowców” wzrosła o 30 procent. Braki zmniej-

szyły się z 17,84 procent do 0,46 procent. Zaoszczędzono znaczne ilości materiałów, z których można było zrobić przewody wystarczające dla instalacji elektrycznej w 3 500 izbach mieszkalnych.

Pracujący metodą Klaji usuwa zawczasu wszystkie usterki w maszynach, dąży do udoskonalenia procesów technologicznych, usprawnienia dostawy materiałów i właściwego ich przygotowania — na przestrzeni całego ciągu produkcyjnego: od operacji początkowej aż do gotowego wyrobu. Potrzebna tu jest maksymalna pomoc personelu inżynieryjno-technicznego. Konieczne jest, aby wszystkie stanowiska pracy danej linii produkcyjnej były zaopatrzone we wszystko jak należy. Wówczas robotnicy mogą całą uwagę poświęcić bezbłędnej, oszczędnej i wysokowydajnej pracy.

Poważne oszczędności materiałowe można uzyskać przez ścisłe przestrzeganie zasad zużycia materiałów i surowców, przez odpowiednie magazynowanie ich, tak, aby nie były narażone na zniszczenie itp. Przestrzeganie w krakowskim Przedsiębiorstwie Robót Kolejowych systemu wydawania podstawowych i pomocniczych materiałów ściśle według obowiązujących norm i wskaźników przyniosło oszczędności roczne na sumę ponad 1 350 tys. zł. Pożyteczne jest wprowadzenie książek obrotów materiałowych, w których majster lub kierownik odcinka ewidencjonowałby zużyte materiały i rozliczał się co miesiąc z materiałów pobranych. W budownictwie duże korzyści przynosi metoda wyliczonego wydawania materiałów, tzw. metoda Szyszymirowa i Zawiałowa.

Oszczędzanie paliwa

Jednym z najważniejszych obecnie odcinków walki o oszczędności materiałowe jest walka o oszczędność węgla i koksu. Największe pole do popisu mają tu zakłady przemysłowe i kolej, które pobierają około 60 % ogólnego zużycia węgla. Rzecz polega tu przede wszystkim na troskliwej konserwacji kotłów, przewodów ciepłych itp. oraz na racjonalnym spalaniu gorszych gatunków węgla.

Cenne są doświadczenia przodujących palaczy. Np. palacz — tow. Jan Żurawski ze Stoczni Gdańskiej w ciągu 26 dni września spalił 145 ton mialu węglowego zamiast węgla, obsługując bez najmniejszego zahamowania produkcji kotły wysokopiętne.

W parowozowni Ostrów Wlkp. maszyniści spalają przeszło 23 % mialu węglowego. Największe osiągnięcia mają tam tow. Gwóźdź — stary maszynista i tow. Władysław Owczarek — pracownik na parowozie Pt 47-64. Troszczą się oni o wzorowy stan techniczny parowozu, odmulają kocioł i dawkują sodafos, przez co likwidują kamień kotłowy. Tłoki i suwaki są zawsze szczelne i w należytym stanie. Dzięki temu z powodzeniem spalają oni 30 % mialu, 30 % przerostów węglowych i 40 % węgla średniego gatunku.

Warto pamiętać, że gdyby się zmniejszyło o 1 % zużycie węgla w parowozach, to w ciągu roku można by zaoszczędzić sumę pozwalającą na wybudowanie 250 izb mieszkalnych.

Kolejarze dolnośląscy zrzekli się niedawno przydziału 120 tysięcy ton węgla grubego, postanawiając zastąpić go miałem, przerostami i mułem. Kolejarze łódzcy

postanowili zmniejszyć zużycie węgla, m. in. przez usprawnienie ruchu pociągów, zlikwidowanie postojów pod semaforami itp.

Ważną sprawą jest także oszczędzanie energii elektrycznej, co wiąże się z oszczędnością węgla. Duże oszczędności można osiągnąć przez zorganizowanie pracy działów tak, by w okresie szczytu (od zmierzchu do godz. 21 i od 6 do 8 rano) pracowały tylko niezbędne maszyny i agregaty. Unikać należy w tym okresie pracy obiektów energochłonnych. Sama załoga może wiele zaoszczędzić, nie dopuszczając do jałowego biegu maszyn, gasząc niepotrzebne światło w korytarzach, halach itp. Do przodujących pod tym względem należy huta „Siechnice” koło Wrocławia, która potrafiła zmniejszyć pobór mocy w okresie szczytowym do 40% swego normalnego poboru, wykonując przy tym plany produkcyjne.

Oszczędzając np. na oświetleniu przyczyniamy się jednocześnie do zmniejszenia tzw. kosztów ogólnowydziałowych i ogólnofabrycznych. Mowa tu o takich pozycjach, jak płace dozoru technicznego i administracji, koszty oświetlenia, ogrzewania, wentylacji, remontów budynków itp. W tej dziedzinie można osiągnąć znaczne oszczędności m. in. przez zlikwidowanie przerostów w zatrudnieniu pracowników administracyjnych. Przerosty takie, to poważna ogólnokrajowa bolączka. Wydało jej walkę np. w Lubelskiej Fabryce Zgrzeblarek. Obok szeregu innych posunięć, także przesunięcie 28 pracowników z administracji i wydziałów pomocniczych do produkcji miało wpływ na to, że w ciągu paru miesięcy obniżono nakłady na 1 zgrzeblarkę o około 5 tysięcy zł.

Dalsze rezerwy w tym dziale kosztów własnych — to racjonalne ogrzewanie pomieszczeń, przestrzeganie dyscypliny płac pracowników dozoru i administracji, jak najoszczędniejsza gospodarka remontowa itd.

Wielkie rezerwy obniżenia kosztów własnych kryje w sobie usprawnienie procesów technologicznych i ruch racjonalizatorski. Na to zagadnienie zwrócono uwagę m. in. w Stoczni Gdańskiej. Powstało tam szereg brygad inżynieryjno-robotniczych. Brygady te oraz inni inżynierowie, technicy i robotnicy zgłosili w 1953 r. 2 739 wniosków techniczno-organizacyjnych i racjonalizatorskich, które przyniosły 11 milionów złotych oszczędności. Na poszczególnych typach statków obniżono pracochłonność od 22 do 45%. W wyniku tych i innych posunięć skrócono znacznie czas budowy statków i ich koszty; np. rudowęglowca — o 4 679 tysięcy złotych, trawlera — o 3 514 tysięcy zł, węglowca — o 2 020 tysięcy zł.

Walka z brakoróbstwem

W wielu zakładach nie docenia się faktu, że produkcja niskiej jakości i brakoróbstwo powodują w ogromnym stopniu podwyższenie kosztów własnych. Produkt sfuszerowany — to zmarnowany surowiec i praca ludzka. Powstaje w takim wypadku konieczność dodatkowego zużycia materiałów, narzędzi, maszyny i robocizny.

W zakładach im. 1 Maja w Pruszkowie brakoróbstwo spowodowało w ciągu 8 miesięcy br. straty na sumę 1 miliona 200 tysięcy zł. Drogi oszczędzania poprzez polepszanie jakości wskazuje inicjatywa tow. Klaji — o czym już mówiliśmy — oraz inicjatywa pionów bezbrakowych Wandy Sygdiak z ZPB im. Marchlewskiego. Dzięki upowszechnieniu pionów bezbrakowych podniosła się znacznie produkcja I gatunku w zakładzie, braki zlikwidowano do minimum.

Myślą przewodnią tej metody jest przekazywanie ko-

lejne półfabrykatów z góry określonego pracownikowi z następnej fazy produkcji, co umożliwia wzajemną kontrolę jakości, natychmiastowe usuwanie usterek w parku maszynowym, a przede wszystkim doprowadzenie go do zupełnego porządku oraz stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników. Jak wszędzie, tak i tu potrzebna jest wydatna pomoc personelu inżynieryjno-technicznego.

Bardzo ważną sprawą w walce o lepszą jakość produkcji jest dokładna kontrola w tym zakresie. Istotnym zadaniem związków zawodowych jest mobilizowanie ogółu pracowników do stałego podnoszenia jakości wytwarzanych produktów oraz mobilizowania pracowników kontroli technicznej, aby przeprowadzali kontrolę jakości wnikliwie, zgodnie ze standartami i normami oraz bezwzględnie odrzucali braki.

Wzrost wydajności pracy

Osobnym działem kosztów własnych są koszty osobowe. Mowa tu o kosztach płacy zarobkowej robotników grupy produkcyjnej, zatrudnionych bezpośrednio przy wytwarzaniu danej jednostki towaru. Słowem — idzie o wydajność pracy.

Wiemy już, że wydajność pracy przyczynia się do wzrostu produkcji i jednocześnie do zmniejszenia kosztów robocizny, przypadających na jednostkę towaru. Jak dążyć do osiągnięcia tego celu?

Wzrost wydajności pracy odbywa się w naszym ustroju na podstawie ciągłego ulepszania techniki i podnoszenia kwalifikacji robotników — poprzez szeroki rozwój współzawodnictwa. A zatem wykonywanie planów postępu technicznego, sprawne wprowadzenie w życie projektów racjonalizatorskich, konsekwentne i szerokie prowadzenie szkolenia wewnątrzzakładowego, rozwój współzawodnictwa i stosowanie przodujących metod pracy — to warunki podnoszenia wydajności pracy. Dzięki temu wydajność na robotnika w przemyśle wzrosła w 1953 roku w porównaniu z rokiem 1949 o 50%, a od r. 1938 — o 61%.

Szczególne znaczenie mają tu przodujące metody pracy. Obok inicjatywy tow. Klaji, niezmiennie cenne nowatorstwo zapoczątkował tow. Morawski — kierownik oddziału ZPB im. Marchlewskiego. Postanowił on: „w moim zespole ani jednego robotnika nie wykonującego normy”. Po paru miesiącach rzeczywiście wszyscy już w oddziale tow. Morawskiego przekraczali bazy.

Jak to tow. Morawski osiągnął? Trochę się o ludzi, badał trudności, usuwał je, szkolił słabszych, pomagał im oraz dbał, aby majstrowie utrzymywali w należyтым stanie park maszynowy i pomagali stale wszystkim robotnikom.

Jest rzeczą zrozumiałą, że walka o wzrost wydajności pracy łączy się ściśle z walką o lepsze wykorzystanie maszyn i urządzeń, o lepsze wykorzystanie mocy produkcyjnych. Wydajność w ustroju socjalistycznym rośnie przecież przede wszystkim przez lepsze wykorzystanie techniki, a nie przez wzmaganie wysiłku fizycznego.

A technikę można różnie wykorzystywać — dobrze i źle. Każdy robotnik wie, że jego maszyna może w danym czasie wyprodukować określoną ilość detali, metrów tkanin czy innych artykułów. Jest to — jak mówimy — moc produkcyjna maszyny, jej zdolność produkcyjna. Ale doświadczenie nasze, a przede wszystkim doświadczenie ZSRR uczy, że nie ma w technice nieprzekraczalnych

granic. Za przykładem stachanowców Bykowa i Bortkiewicza tysiące tokarzy radzieckich i polskich pokazały, że stosując szybkościową obróbkę, można obrobić znacznie więcej detali niż zazwyczaj, a nawet zwiększyć określoną pierwotnie moc produkcyjną. Ale i tu jest przecież granica. Jeśli więc nie można już zwiększyć obrotów, to należy zdzierać grubszy włór. I radziecki tokarz-nowator skonstruował nóż, znany dziś pod nazwą noża Kolesowa.

Tokarze-kolesowcy Wrocławskiej FUM skrawają dwa i pół raza szybciej niż inni. Tokarz Kobański z PZWANN w Toruniu osiąga 10-krotne przekroczenie normy.

Lepiej wykorzystać moc produkcyjną maszyny — to znaczy podnosić wydajność pracy. Przez to jednocześnie zmniejszamy koszty zużycia środków trwałych, do których należą właśnie maszyny, urządzenia, większość narzędzi itd., czyli odpisy amortyzacyjne. Na czym to polega? Maszyna kosztuje. Cena maszyny musi być oczywiście wliczana do kosztów produkcji. W wartości każdego produktu mieści się ułamek wartości maszyny. Idzie nam o to, aby ten ułamek był jak najmniejszy, bo wtedy i produkt będzie tańszy. A nastąpi to wówczas, gdy maszyna będzie wytwarzała produktów dużo, gdy będzie w pełni wykorzystana jej moc produkcyjna.

Dlatego też tak konieczna jest walka o wzrost wydajności pracy i urządzeń. Hutnicy stosując szybkościowe i przyspieszone wytopy, lepiej wykorzystując wydajność pieców, osiągają z tego samego agregatu więcej wytopów w ciągu doby. Robotnicy przeszkoleni metodą Kowalowa, potrafią na tej samej maszynie wyprodukować więcej. Np. produkcja surowki z 1 m³ wielkiego pieca na dobę wzrosła średnio w latach 1945—1953 z 500 kg do 714 kg. W tym samym okresie wydajność z m² trzonu pieca martenowskiego na dobę zwiększyła się z 2 ton stali do ponad 4 ton. W ten sposób jedynie lepszym wykorzystaniem istniejących urządzeń, nie czyniąc przy tym inwestycji na nowe piece i marteny — osiągnęliśmy wzrost surowki o 43 procent, a stali — o ponad 100 procent.

Załoga kopalni „Gottwald“ obniżyła w I półroczu koszty własne o 2,5 miliona zł, głównie dzięki systematycznemu przekraczaniu wskaźników wydajności pracy. W tym okresie plan wzrostu wydajności przekroczony został o 8,5 proc. Do tego sukcesu przyczyniło się współzawodnictwo, którego treścią było stosowanie przodujących metod pracy, cykliczność wydobywania oraz pełne wykorzystanie maszyn.

Z myślą o wykorzystaniu maszyn musimy z całą siłą zwalczać nieplanowe postoje. Jest to plaga naszej gospodarki, która powoduje ogromne straty. Radzieckie robotnice Zandarowa i Agalonowa opracowały metodę likwidacji nawet tych przestojów, które uważane być mogą za nieuniknione. Oto jedna zmiana przekazuje następną maszynę w pełnym ruchu. Jest to metoda znakomicie podnosząca wydajność i robotnika, i — siłą rzeczy — maszyny.

Lecz główną rzeczą w walce z nieplanowymi przestojami jest racjonalna gospodarka remontowa, socjalistyczna troska o maszyny, która jednocześnie przedłuża jej życie, a polepsza amortyzację. Im dłużej maszyna pracuje, tym więcej produktów wytworzy.

Właściwa konserwacja maszyn, przestrzeganie z żelazną konsekwencją systemu planowo-zapobiegawczych remontów — to podstawowa walka o lepsze wykorzystanie mocy produkcyjnej. Majster Morawski nie osiągnąłby takich wspaniałych wyników, gdyby nie troska o ma-

szyny. Dbalność majstrów o niezwłoczne usuwanie uszkodzeń i braków, troskliwa konserwacja maszyn — to doniosły obowiązek każdego majstra i robotnika.

Do podniesienia wydajności pracy i lepszego wykorzystania maszyn przyczynia się dobra dyscyplina pracy, lepsze wykorzystanie czasu. Ogromny — choć często niedoceniany wpływ wywiera na wzrost wydajności pracy także mała mechanizacja. Oto w odlewni żeliwa „Nieklai” mechanizmy zastąpiły drobne, ale uciążliwe prace ręczne. Jeśli np. dawniej 2-osobowy zespół formierski w ciągu 8 godzin formował przeciętnie 110 odlewów, to obecnie formuje ich 125. Wydajność z 1 metra kwadratowego hali wynosiła dawniej 4,5 tony odlewów, dziś — 10,4 tony. Ilość braków zmalała o 6 proc. Przewidywane oszczędności zakładu wyniosą w tym roku około 2 miliony złotych.

*

Ważnym zadaniem organizacji związkowych jest interesowanie się postępowaniem w wykonywaniu planów obniżki kosztów, wszechstronne pobudzanie zainteresowania załóg w wygospodarowywaniu zysku, którego poważna część idzie w zakładach na rozwój produkcji i na zaspokajanie potrzeb załóg w postaci funduszu zakładowego. Instancje i ogniwa związkowe w zakładach powinny bacznie śledzić powstawanie funduszu zakładowego, pokazywać załogom łączność między lepszą pracą przedsiębiorstwa i wygospodarowaniem funduszu zakładowego. Fundusz zakładowy umożliwia rozwiązanie wielu najrozmaitszych bolączek załogi. Z funduszu tego można zasilać sumy przeznaczone na budownictwo mieszkaniowe, remonty, budownictwo socjalne, na akcję socjalną i kulturalną, a ponadto — na nagrody dla robotników.

Fundusz zakładowy spełni swoją rolę bodźca w walce o obniżenie kosztów własnych tylko wówczas, gdy w zakładach spopularyzuje się szeroko fakt wygospodarowania zysku i funduszu zakładowego, gdy pokazuje osiągnięcia produkcyjne, które to umożliwiły, gdy ukazuje tych spośród załóg, którzy uzyskali najlepsze wyniki w walce o obniżkę kosztów. W przypadkach niewygospodarowania funduszu zakładowego trzeba to również załogom wyraźnie mówić, wskazując także na źródła tego stanu rzeczy.

Ważnym zadaniem związków w walce o obniżkę kosztów jest — jak to już staraliśmy się pokazać — właściwe rozwijanie współzawodnictwa na tym odcinku, popularyzowanie, upowszechnianie najlepszych metod pracy. Przy ocenie wyników współzawodnictwa indywidualnego, brygad, między wydziałami i zakładami trzeba obecnie większą niż dotychczas uwagę przykładać do osiągnięć, uzyskiwanych w walce o obniżkę kosztów.

W artykule niniejszym nie wyczerpaliśmy oczywiście wszystkich możliwości walki o obniżenie kosztów własnych. Możliwości są niewyczerpane, a inicjatywa robotnicza podsuwa wciąż nowe sposoby walki.

Trzeba jeszcze podkreślić, że podstawowym warunkiem prawidłowej walki o obniżenie kosztów własnych jest pełne, asortymentowe i przede wszystkim rytmiczne wykonywanie planów produkcyjnych. Szturm pod koniec miesiąca zawsze prowadzi do nadmiernego zużycia materiałów i energii, do brakoróbstwa, do nadmiernej ilości godzin nadliczbowych, które podnoszą koszty zakładów. A więc walka o rytmiczną produkcję jest także walką o obniżenie kosztów własnych.

Działalność radzieckich związków zawodowych w rejonach zagospodarowywania nowych ziem



INĄŁ rok od czasu, gdy wrześniowe plenum Centralnego Komitetu Komunistycznej Partii Związku Radzieckiego przyjęło uchwałę: „O dalszym rozwoju gospodarki wiejskiej ZSRR“.

Ponad 150 tysięcy wykwalifikowanych robotników z zakładów przemysłowych, z MTS i sowchozów, oraz inżynierów, techników, agronomów i innych specjalistów gospodarki wiejskiej wyjechało na wezwanie partii do pracy przy zagospodarowywaniu odłogów i nowych ziem.

Na ugorach i odłogach założono 124 nowe duże sowchozy zbożowe wyposażone w nowoczesny sprzęt mechaniczny. Rozwija się tam budowa warsztatów, garaży, domów mieszkalnych i placówek kulturalno-oświatowych. W stepie, na dawniej pustych miejscach wyrastają nowe osiedla robotników rolnych.

W tej olbrzymiej pracy biorą udział także związki zawodowe. One to mobilizują robotników i pracowników umysłowych do wykonania uchwały partii i rządu w sprawie zagospodarowywania odłogów i nowych ziem. Rady zakładowe rozwinęły we wszystkich zakładach pracy wielką akcję mobilizacyjną do jak najlepszej i ponadplanowej realizacji zamówień gospodarki wiejskiej.

Dużo rozmachu nabrała akcja obejmowania szefostwa przez kolektywy przedsiębiorstw i MTS nad sowchozami i kołchozami.

Olbrzymie i odpowiedzialne zadania stojące przed związkami zawodowymi w rejonach zagospodarowywania nowych ziem podwyższyły znacznie wymagania stawiane aktywowi związkowemu.

Przybycie do sowchozów i MTS przodujących ludzi spośród klasy robotniczej przyczyniło się do wzmocnienia organizacji związkowych w sowchozach i MTS. Aby ożywić w nich działalność związkową, należało jedynie właściwie ustawić pracę organizacyjną i wychowawczą rad zakładowych i jej ogniw, należało przeprowadzić akcję wyborczą, wzmocnić aktyw rad zakładowych i odpowiednio zorganizować grupy związkowe.

W celu wykonania tych zadań WCSPS i zarządy główne wysłały do stałej pracy w radach zakładowych MTS i sowchozów 577 swoich pracowników. Oprócz tego 125 doświadczonych działaczy związkowych wyjechało tam na dłuższy okres czasu. Pomogli oni wzmocnić 452 już istniejące organizacje związkowe MTS i 120 organizacji

w nowozałożonych sowchozach. Przeprowadzono zebrania sprawozdawczo-wyborcze, względnie konferencje dla wyborów do rad zakładowych. Do nowych organów związkowych weszli przodujący pracownicy i specjaliści w dziedzinie gospodarki wiejskiej, aktywiści społeczni oraz pracownicy związków zawodowych, którzy przybyli z WCSPS, zarządów głównych i okręgów.

Podjęta przez nowowybrane rady działalność dała widoczne rezultaty.

Na przykład w MTS im. Kalinina w obwodzie północnym Kazachstanu zupełnie nie odczuwano działalności związkowej. Obecnie praca znacznie się ożywiła. Zorganizowano grupy związkowe, wybrano społecznych inspektorów pracy, delegatów socjalno-bytowych, organizatorów pracy kulturalno-oświatowej. W przeciągu krótkiego czasu przyjęto do związku 226 towarzyszy, zwłaszcza spośród personelu technicznego gospodarki wiejskiej. Zorganizowano współzawodnictwo o wykonanie planu orki ugorów i o szybkie przeprowadzenie zbiorów. Tę samą akcję przeprowadzono w wielu innych rejonach. I tak np. w Czagańskiej MTS w obwodzie zachodnim Kazachstanu zorganizowano aktyw związkowy, który stał się oparciem dla rady zakładowej we wszystkich jej poczynaniach. Powołano komisje związkowe, we wszystkich brygadach traktorowych zorganizowano grupy związkowe. Aktyw szkoli się systematycznie i dzieli się swoimi doświadczeniami. Ponad 300 nowych robotników i pracowników umysłowych przyjęło w szeregi związków zawodowych. Zaprowadzono ewidencję związkową, zlikwidowano zaległości w opłacaniu składek członkowskich itd. Główną uwagę skierowano na organizację socjalistycznego współzawodnictwa i ulepszenie kulturalno-bytowej obsługi mechanizatorów. Rada zakładowa sprawdza regularnie wyniki współzawodnictwa i rozpowszechnia doświadczenia przodowników. W brygadach przeprowadza się zebrania produkcyjne. Komisja kulturalna zorganizowała zespół chórny, zespół kultury fizycznej, zaprowadziła wydawnictwo gazetek oraz organizuje dyskusje i czytanie gazet.

Podobne przykłady można mnożyć.

Np. w Dżambulskim Sowchozie Kustanajskiego obwodu zorganizowano tak dobrze współzawodnictwo, że biorą w nim udział wszyscy pracownicy. Brygada współzawodniczy z brygadą, traktorysta z traktorystą, współzawodnictwo rozwinięto na budowach oraz między szoferami i ładowaczami. Z inicjatywy rady zakładowej we wszystkich brygadach są tablice wyników

współzawodnictwa, a w centralnym osiedlu znajduje się tablica wyników współzawodnictwa pomiędzy brygadami. Wprowadzono zwyczaj przyznawania proporczyków dla najlepszych brygad. W tym sowchozie pracuje się już ponad plan.

Wielka akcja podjęta w celu zagospodarowywania odłogów i nowych ziem przyniosła już znaczne rezultaty. Do 10 sierpnia 1954 r. zaorano ponad 14 milionów ha calizny i zapuszczonych ziem.

Plenum KC KPZR zobowiązało związki zawodowe do zorganizowania pracy kulturalno-oświatowej w rejonach zagospodarowywania nowych ziem. Realizując to wezwanie, WCSSPS przesłało do 7 220 brygad traktorowych MTS i sowchozów komplety sprzętu, potrzebnego do prowadzenia kulturalno-oświatowej pracy. Każda brygada otrzymała aparat radiowy, patefon i 50 płyt, akordeon, szachy, domino. Zaprenumerowano dla każdej brygady po 6 centralnych i miejscowych gazet i po 4 czasopisma. Na terenie MTS na Altaju, Sybirze, Kazachstanie i na terenach za Wolgą działa 1 945 bibliotek, każda z nich zawiera co najmniej 1 000 książek. Pracują tam bibliotekarze, którzy przeszli specjalne przeszkolenie. W zorganizowaniu tych bibliotek cenną pomoc okazały związki zawodowe. I tak Zarząd Główny Górników wysłał do sowchozów Altaju 219 bibliotek, a Zarządy Głównie Pracowników Przemysłu Naftowego, Budowy Maszyn i Hutnictwa posłały 425 bibliotek do Kazachskiej Republiki.

Po otrzymaniu bibliotek i sprzętu świetlicowego, praca kulturalno-oświatowa w MTS znacznie się ożywiła. Zorganizowano również ruchome biblioteki dla lepszej obsługi brygad traktorowych.

W Okręgu Omskim kina objazdowe regularnie obsłu-

gują brygady polowe. W brygadach Kajratyńskiego Sowchozu w przeciągu lata zorganizowano 8 koncertów amatorskich zespołów. W tym sowchozie wystawił swoje sztuki moskiewski teatr im. Wachtangowa oraz występowali artyści z Alma-Aty.

Młodzi mechanizatorzy zajęli się szczególnie sportem. W wielu sowchozach odbyły się zawody piłki nożnej, lekkiej atletyki, siatkówki itd. W niektórych sowchozach i MTS przystąpiono do budowy stadionów.

Inicjatywa organizacji związkowych rozwija się we wszystkich dziedzinach. Np. organizacje związkowe Pawłodarskiego Okręgu zorganizowały obóz letni dla dzieci pracowników MTS. Tamże uruchomiono zespoły agitatorskie, które wyjeżdżały do dziesiątek brygad z wykładami, dyskusjami, filmami.

Organizacje związkowe MTS i sowchozów, zorganizowanych na nowych ziemiach, zwracają wielką uwagę na zagadnienie budownictwa mieszkaniowego i budynków użyteczności publicznej oraz dbają o dobrą organizację żywienia zbiorowego dla brygad polowych. W MTS w Rusko-Poliansku i Nowosażarowsku w Okręgu Omskim, wszystkie brygady traktorowe mają do swojej dyspozycji polowe wagony z sypialniami. Żywność gotuje się na miejscu, a jedzenie jest pożywne i smaczne.

Doświadczenie uczy, że tam gdzie organizacje związkowe nie zajmują jedynie pozycji obserwatorów i rejestratorów faktów, lecz energicznie zajmują się potrzebami bytowymi robotników i biorą czynny udział we wszystkich ich poczynaniach — tam praca związkowa przynosi właściwe rezultaty.

z art. J. Gudkowa
w nr 9 „Sowietskije Profsojuzy“

Zatargi w pracy w państwach kapitalistycznych *

KAPITALISTYCZNE stosunki produkcji z samej swej natury stwarzają warunki dla ciągłego ścierania się interesów pracy i kapitału. Opanowani nienasyconą żądzą zysku, kapitaliści wyciskają z robotników wszystkie ich siły, przedłużają dzień pracy, obniżają zarobki, pogarszają warunki pracy. Robotnicy, ze swej strony, walczą o skrócenie dnia pracy, podwyżkę płac i o znośniejsze warunki pracy.

W jednym wypadku zatargi pracy, ograniczają się do indywidualnego sporu między pracodawcą i poszczególnymi robotnikami lub grupami robotników, w innych nabierają charakteru masowego, zbiorowego, wciągając do walki z pracodawcami wszystkich robotników przedsiębiorstwa. Często zatargi pracy rozszerzają się na całe gałęzie przemysłu, a niekiedy nawet przybierają

zasięg ogólnopaństwowy, wciągając do walki klasę robotniczą całego kraju.

Jako zasadniczy oręż walki o swoje interesy ekonomiczne stosuje klasa robotnicza państw kapitalistycznych strajk, łącząc ekonomiczną formę walki z polityczną.

W warunkach kapitalizmu strajk jest jednym z bojowych środków walki proletariatu o swoje interesy klasowe (ekonomiczne i polityczne). Przy należytych, umiejętnych, rewolucyjnym kierownictwie przy dobrym zorganizowaniu, zdyscyplinowaniu, wytrwałości i harcie walczących robotników strajk umacnia ekonomiczną i polityczną sytuację klasy robotniczej. Przy pomocy strajku można zmusić kapitalistów do pójsia na czasowe ustępstwa wobec robotników.

Klasa robotnicza ucieka się też do strajków w walce z reakcją polityczną, z polityką znoszenia demokratycznych praw i swobód ludzi pracy, prześladowania organizacji robotniczych i w szczególności związków zawodowych, w walce z polityką agresji imperialistycznej i przygotowania awanturniczych wojen zaborczych.

* Przekład fragmentów z rozdziału książki A. E. Paszterstnika pt. Rozstrzyganie sporów pracy (Profizdat 1954 r.). W rozdziale tym autor naświetla istotę konfliktów społecznych i sposoby walki proletariatu krajów kapitalistycznych o prawa człowieka pracy.

Trzeba było wielu dziesięcioleci ciężkiej i uporczywej, niekiedy krwawej walki klasowej, ażeby klasa robotnicza w szeregu państw kapitalistycznych mogła osiągnąć formalne uznanie prawa do strajku. Jednak uznanie tego nigdy i nigdzie nie było całkowite i konsekwentne. Zawsze wiąże się ono z mnóstwem różnego rodzaju warunków i ograniczeń, które niekiedy sprowadzają samo prawo strajku do zera. Wydaje się zakaz łączenia się robotników należących do rozmaitych związków zawodowych w celu podejmowania wspólnych akcji i zakaz strajków politycznych, strajków solidarnościowych strajków powszechnych. Przeciwdziała się strajkom przez ustanowienie materialnej odpowiedzialności za nie, co daje pracodawcy prawo domagania się od związku zawodowego na drodze sądowej „odszkodowania za straty spowodowane przez strajk”, a łamistrajkom spośród członków związku — „odszkodowanie za utracony zarobek” w czasie strajku. Ustawodawstwo burżuazyjne przewiduje karną odpowiedzialność kierowników i szeregowych uczestników strajku za „naruszenie porządku i ładu społecznego”, za „zastraszanie”, „za skłanianie innych do przerwania pracy” itp. Organy władzy państwowej i sądy mają możność podciągnąć pod te elastyczne i chytrze obmyślane sformułowania każde działanie i nawet każdą wypowiedź uczestnika strajku.

Ponadto pracodawcom zawsze daje się możność stosowania bez żadnych ograniczeń lokautów, tj. masowego zwalniania robotników w celu zapobieżenia strajkowi i zmuszenia robotników do podporządkowania się warunkom narzuconym przez pracodawców.

W państwach kapitalistycznych organizacje pracodawców sporządzają i rozsyłają tzw. „czarne listy”, na które wpisuje się nazwiska najbardziej świadomych i aktywnych robotników w celu pozbawienia ich możliwości otrzymania pracy. Kapitałiści przy pomocy państwa i reakcyjnych przywódców związkowych organizują oddziały łamistrajków. W walce ze strajkującymi szeroko wykorzystuje się aparat policyjny, sądy, wojsko, bandy najemnych chuliganów i prowokatorów.

W walce z ruchem strajkowym kapitał monopolistyczny i podporządkowane mu państwo burżuazyjne wykorzystuje tzw. sądy pokoju i sądy polubowne (arbitraż), ustanowione w szeregu państw kapitalistycznych specjalnie dla rozpatrywania zatargów pracy.

Zwykle sądy burżuazyjne jak również specjalne organy dla rozpatrywania zatargów pracy są posłusznym narzędziem w ręku panującej klasy kapitalistów. Instytucjami tymi kierują burżuazyjni reakcyjni urzędnicy państwowi, którzy działając na rozkaz monopolu kapitalistycznych, rozstrzygają zatargi pracy na korzyść pracodawców.

W odróżnieniu od sądów zwykłych, w skład organów postępowania polubownego i arbitrażowego, prócz stojących na ich czele urzędów państwowych, wchodzi przedstawiciele organizacji pracodawców i związków zawodowych. Jednak w ogromnej większości wypadków na przedstawicieli organizacji związkowych dobierani są zdrajcy klasy robotniczej, sprzedajni reakcyjni liderzy związkowi, będący agentami burżuazji w ruchu robotniczym i prowadzący politykę ugody wobec kapitału monopolistycznego, politykę zdrady interesów robotniczych.

Traktując tych zdrajców jako przedstawicieli mas pracujących, panująca klasa wykorzystuje postępowanie po-

lubowne i arbitraż jako jeden ze sposobów oszukiwania ludzi pracy, jako uzdę dla ruchu rewolucyjnego i narzędzi do łamania walk strajkowych klasy robotniczej, jako ośrodek do obniżania płacy zarobkowej i narzucania robotnikom katorżniczych warunków pracy.

Agenci burżuazyjni w ruchu robotniczym — prawicowi socjaliści i reakcyjni liderzy związkowi — usiłują oszukać i rozbroić klasę robotniczą, wychwalając na wszelkie sposoby system sądownictwa polubowno-rozjemczego, reklamując go jako sposób „przewyciężenia przeciwieństw klasowych”, „oręż pokoju w przemyśle”, „narzędzie pokojowego i pełnego przeobrażenia kapitalizmu w socjalizm” itp. Pod przykrywką tych kłamliwych frazesów reakcyjni liderzy związkowi i prawicowi socjaliści prowadzą wścieklą walkę z ruchem strajkowym, popierając przymusowy arbitraż dla rozstrzygania zatargów pracy i obowiązek poddania się robotników jego decyzjom.

Wreszcie ustawa Tafta - Hartleya ogranicza i w konsekwencji sprowadza do zera prawo strajkowania. W szczególności zakazane są strajki solidarnościowe oraz strajki mające na celu wywalczenie przez organizacje związkowe prawa do reprezentowania robotników całego zakładu pracy. Zakazane jest masowe pikietowanie (roztawianie posterunków dyżurnych przed zakładem w celu informowania pracujących o odbywającym się tam strajku i niedopuszczania do pracy łamistrajków). Rząd ma zawarowane prawo odraczania wielkich strajków na 80 dni (tzw. „okres ostygnięcia”). Prawo to wykorzystuje się, aby wywołać wahanie i zamieszanie w szeregach robotniczych, aby osłabić ich wolę walki, dać pracodawcom czas na zmobilizowanie łamistrajków, policji, elementów przestępczych w celu złamania strajku. Prezydent ma prawo wyznaczyć „komisję do ustalenia faktów, które doprowadziły do konfliktu” i zaproponować sądowi federalnemu wydanie wyroku nakazującego strajkującym powrót do pracy. Po ogłoszeniu takiego wyroku kontynuowanie strajku uważa się za nieprawne i winni naruszenia prawa są pociągani do odpowiedzialności sądowej.

Ustawa Tafta-Hartleya przewiduje też wydawanie przez sądy zakazu strajkowania w tych wypadkach, kiedy prokurator generalny uważa, że strajk może zagrozić „porządkowi lub bezpieczeństwu publicznemu”.

Współczesna amerykańska rzeczywistość daje dużo przykładów na to, jak monopol, wykorzystując ustawę Tafta-Hartleya, aparat państwowy, represje sądowe i pozasądowe, zwalcza wszelkie próby mas pracujących, zmierzające do polepszenia swojej sytuacji materialnej. W okresie lat 1947 — 1952 sam tylko Związek Zawodowy Górników zapłacił na skutek działania ustawy Tafta-Hartleya — 3 750 tysięcy dolarów kary „za nielegalne” strajki, Związek Zawodowy Dokerów Wybrzeża Zachodniego 750 tysięcy dolarów, Związek Cieśli i Stolarzy — 2 miliony dolarów.

Monopole i całkowicie podporządkowany im rząd USA oraz reakcyjni liderzy związkowi, podzieliwszy uprzednio między siebie role, szeroko stosują taktykę łamania strajków przez przeciąganie i sabotowanie pertraktacji w sprawie umów zbiorowych. Rząd USA, udając „pośrednika” rzekomo dążącego do uregulowania konfliktu, a niekiedy nawet próbując odegrać rolę „obrońcy” robotników, faktycznie niezmiennie broni interesów monopolu. Żąda więc on „odłożenia” strajków lub „przeko-

nuje" liderów związkowych o konieczności „odłożenia strajku", wnosząc nowe kompromisowe propozycje. Kiedy zaś robotnicy, przekonawszy się o oszustwie, tracą cierpliwość i żądają od przywódców związkowych rozpoczęcia strajku lub rozpoczynają go bez zgody reakcyjnych przywódców — zostaje uruchomiony z góry przygotowany środek: ogłasza się, że w danej gałęzi lub dla danej grupy przedsiębiorstw zostaje wprowadzona kontrola rządowa. Znaczy to, że wodzireje monopolu zmieniają się w „pełnomocników rządowych", w przedsiębiorstwach wprowadza się stan majątkowy, ogłasza się mobilizację robotników, a strajk uznaje się za nieprawny i karalny. A zyski dotąd po dawnemu płyną do kieszeni fabrykantów.

W wielu krajach kapitalistycznych strajki są w ogóle zakazane (Hiszpania, Brazylia i in.) w niektórych — za udział w nich grozi nawet kara śmierci (np. w Grecji). Prawdziwie demokratyczne związki zawodowe zostały wygnane do podziemia, a na ich miejsce powołano rządowe organizacje związkowe, będące posłusznym narzędziem w rękach reakcyjnych rządów.

Jednakże ani drakońskie ustawy antyrobotnicze, w rodzaju ustawy Tafta-Hartleya, ani prześladowania sądowe i policyjne, ani terror faszystowski i prowokacje lub zdrada przywódców żółtych związków zawodowych, działających ręką w rękę z monopolami i reakcyjnymi rządami, nie są w stanie powstrzymać narastającego oburzenia klasy robotniczej, nie mogą złamać woli walki mas pracujących.

Masy pracujące państw kapitalistycznych nie chcą się pogodzić z bezprawiem, samowolą, z niedolą, w którą zostały wtrącone przez rządzącą klikę imperialistów. Jednym z dobitnych przejawów tego jest szeroki rozmach ruchu strajkowego w USA, Anglii i innych państwach kapitalistycznych. Nawet wg oficjalnych danych amerykańskiego ministerstwa pracy w samym tylko 1952 roku w USA odbyło się 4 950 strajków, w których brało udział trzy i pół miliona robotników i pracowników. Strajki miały miejsce we wszystkich gałęziach przemysłu. Wiele z nich zostało uwieńczonych zwycięstwem strajkujących.

Polityka reakcji i agresji, tłumienie swobód demokratycznych, policyjny i sądowy terror, polityka ograbiania mas pracujących we wszystkich krajach kapitalistycznych — napotyka opór sił demokracji, na których czele stoi awangarda klasy robotniczej — partie komunistyczne i robotnicze. Klasa robotnicza krajów kapitalistycznych, kierowana przez partie komunistyczne i robotnicze, stojąc na czele wszystkich ludzi pracy, prowadzi bohaterską walkę z ofensywą amerykańskich monopolu na poziom życiowy i prawa demokratyczne mas pracujących, z polityką agresji i wojny, z faszystowskimi ustawami antyrobotniczymi.

Głównymi cechami i wymogami podstawowego ekonomicznego prawa współczesnego kapitalizmu jest zapewnienie maksymalnego kapitalistycznego zysku w drodze wyzysku, ruiny i pauperyzowania większości ludności danego kraju w drodze ujarzmiania i systematycznego ograbiania narodów innych krajów, zwłaszcza krajów zacofanych, wreszcie w drodze wojen i militaryzacji gospodarki narodowej, wykorzystywanych dla zapewnienia najwyższych zysków. We współczesnych państwach kapitalistycznych rośnie zubożenie klasy robotniczej i to zarówno absolutne, jak i względne, zwiększa się paupe-

ryzacja, ucisk i gnębienie mas pracujących przez monopol kapitalistyczny, katastrofalnie pogarszają się warunki pracy. Dokonuje się niesłychana intensyfikacja pracy, wykorzystywana jako jeden ze sposobów zapewnienia kapitałowi monopolistycznemu maksymalnych zysków, zwiększają się podatki nakładane na zarobki robotnicze, rosną ceny towarów spożywczych i codziennego użytku, katastrofalnie spadają płace realne. Eksploatacja pracy najemnej, ujarzmianie i grabież narodów przybiera niesłychane rozmiary.

Amerykański kapitał monopolistyczny i jego agentury prowadzą politykę ograbiania klasy robotniczej, obarczania mas pracujących całym ciężarem i skutkami kryzysu powojennego, pozbawiając je podstawowych praw demokratycznych i zdobyczy socjalnych. Te agresywne zamierzenia stanowią organiczną część ogólnego programu amerykańskiego imperializmu, który zmierza do zaplanowania monopolu amerykańskich w świecie do rozpętania sił reakcji i wojny, ujarzmienia miłujących pokój narodów.

Przeżywany obecnie okres charakteryzuje się pogłębieniem sprzeczności między pracą a kapitałem. Walka klasowa między imperialistyczną burżuazją i klasą robotniczą zaostrzyła się poważnie. W ostatnich paru latach uwydatnił się wzrost masowego ruchu strajkowego i innych form politycznej i ekonomicznej walki mas pracujących. Walka klasy robotniczej o podwyżkę płacy, o ludzkie warunki życia, o socjalne i ekonomiczne prawa wiąże się organicznie ze zmaganiem całej postępowej ludzkości o pokój.

W miarę jak pogłębia się ogólny kryzys kapitalizmu, zaostrzają się sprzeczności w łonie ustroju kapitalistycznego i narasta rewolucyjna walka mas pracujących, kapitał monopolistyczny coraz bardziej dąży do ustanowienia jawnie terrorystycznej dyktatury, faszyzuje życie polityczne i społeczne, unicestwia demokrację, organizuje awantury wojenne i stosuje terror wewnątrz państwa. Dławienie ruchu strajkowego, sądowe i pozasądowe sposoby porachunków z uczestnikami strajków przybrały wyjątkowo dziki charakter.

W całym świecie kapitalistycznym likwiduje się pozostałości demokratycznych praw mas pracujących, odbywa się pogrom organizacji związków zawodowych, wydawane są zarządzenia otwarcie zabraniające strajków i grożące uczestnikom strajków więzieniem, a w niektórych krajach nawet karą śmierci.

W roku 1947 Kongres Amerykański uchwalił reakcyjną antyrobotniczą ustawę Tafta - Hartleya, mającą na celu ograniczenie praw związków zawodowych. Ustawa ta miała zadać decydujący cios amerykańskiej klasie robotniczej, załamać jej wolę walki o swoje prawa i interesy, rozpętać agresywne siły kapitału monopolistycznego, jeszcze bardziej obniżyć stopę życiową mas pracujących. Ustawa Tafta - Hartleya zapewnia otwartą pomoc i zachętę dla łamistrajków, pozwala pracodawcom wykorzystywać robotników niezorganizowanych do walki ze związkami zawodowymi w celu obniżenia zarobków i pogarszania warunków pracy.

Gdy dawniej robotnicy mogli sami decydować o tym, jaki związek zawodowy powinien reprezentować ich interesy i zawierać w ich imieniu umowy zbiorowe, to ustawa Tafta - Hartleya dała możliwość pracodawcom i ich zrzeszeniom prawo mieszania się do tej sprawy. Pozwala to kapitalistom hamować działalność organizacji

związkowych w zakładach pracy, a w szczególności odmawiać zawierania z nimi umów zbiorowych.

Związek zawodowy traci prawo prowadzenia pertraktacji i zawarcia umowy zbiorowej, jeżeli we władzach organizacji krajowej lub międzynarodowej, do której należy dany związek, znajdują się członkowie partii komunistycznej lub jej sympatycy. Chodzi tu o to, aby od kierownictwa związkami zawodowymi zostali odsunięci nie tylko komuniści, ale i postępowi działacze klasy robotniczej.

Ustawa Tafta - Hartleya ograniczyła znacznie prawa związków zawodowych, oddała je pod dozór i kontrolę rządu i władz sądowych. Związki zawodowe zostały zobowiązane do corocznego składania organom rządowym sprawozdania finansowego. Ustanowiono odpowiedzialność związków zawodowych przed sądem federalnym za naruszenie kontraktów, za „dyskryminację” pracodawców i łamistrajków. Wolno jest występować wobec związków zawodowych z powództwem o „odszkodowanie za poniesione straty”, co stwarza poważne zagrożenie dla funduszy związkowych. Zlikwidowano wszystkie ustanowione po 1945 roku związkowe fundusze pomocy dla bezrobotnych, chorych, ofiar nieszczęśliwych wypadków itp.

Ustawa Tafta - Hartleya ograniczyła znacznie prawa sztu na fundusze związków i obciążanie ich karami oraz grozi działaczom związkowym więzieniem i innymi represjami w wypadku wydatkowania funduszy związkowych na cele polityczne, np. na wybory do organów samorządowych, do kongresu itp.

Komuniści poświęcili wszystkie swoje siły sprawie organizacji i skupienia szeregów robotniczych, prowadzą męzną i pełną poświęcenia walkę o interesy mas pracujących.

Przegląd wydarzeń

Organ radzieckich związków zawodowych — dziennik „Trud” zamieścił artykuł sekretarza generalnego Światowej Federacji Związków Zawodowych, Louis Saillanta pt. „SFZZ a walka mas pracujących przeciwko zamachom na prawa związkowe”. W zakończeniu tego artykułu towarzysz Saillant pisze:

„Można śmiało powiedzieć, że wszędzie, gdzie robotnicy umacniają jedność swoich szeregów, próby reakcji zadania ciosów w prawa związkowe w znacznym stopniu nie osiągają celu, a często rozbijają się o siłę mas robotniczych. Na sesji w Warszawie Rada Generalna SFZZ wezwała robotników świata, by jeszcze bardziej umacniali jedność swego działania, która jest najbardziej skutecznym orężem w walce o obronę praw związków zawodowych”.

Nowym potwierdzeniem tych słów stał się wspaniały sukces dokerów brytyjskich.

● Największą od czasu słynnego strajku generalnego w 1926 r. walkę strajkową w Anglii stoczyli w październiku dokerzy brytyjscy. W strajku tym wzięło udział przeszło 50 tysięcy dokerów w portach Londynu, Liverpoolu, Manchesteru, Hull, Birkenhead, Southampton, Tilbury i Garston.

W dniu 20 września porzuciło pracę 8 tysięcy dokerów londyńskich na znak protestu przeciwko bezprawnemu zwolnieniu pięciu elektryków. Na początku października stanął cały port londyński: 28 tysięcy innych dokerów zastrajkowało na znak protestu przeciwko wprowadzonemu przez pracodawców przymusowi pracy w godzinach nadliczbowych. W dniu 10 października w imię solidarności przerwało pracę 7 tysięcy dokerów w Liverpoolu i Birkenhead. 20 października do strajku przystąpi-

li dokerzy z Garston i Manchesteru, a poprzedniego dnia — dokerzy w Hull i Southampton. W dniu 21 października ogółem strajkowało 52 tysiące dokerów, a więc około 70% wszystkich robotników portowych w Wielkiej Brytanii.

Robotnicy stoczyli tę walkę w bardzo ciężkich warunkach. Na szczególne podkreślenie zasługuje nowa zdrada przywódcy Związku Transportowców — Deakina, który najpierw usiłował zdusić strajk przy pomocy łamistrajków, a gdy to się nie powiodło — zażądał od Rady Generalnej TUC zawieszenia w prawach członkowskich inicjatora walki strajkowej — Związku Ładowaczy Portowych. A trzeba wyjaśnić, że strajk bez aprobaty władz TUC jest według prawa angielskiego strajkiem nielegalnym. Decyzja Rady Generalnej stanowiła w tych wa-

Partie komunistyczne stanęły na czele ruchu postępu, przewodzą antyimperialistycznemu frontowi szerokich mas ludzi pracy. One to organizują opór wobec ofensywy kapitału na poziom życiowy i prawa mas robotniczych, organizują masy do walki z reakcją o pokój i swobody demokratyczne, o polepszenie warunków życia.

Komuniści stale walczą z rozłamową działalnością pravicowych socjalistów, którzy z lokajską usługowością wykonują polecenia swoich imperialistycznych panów.

Prawicowi socjaliści okazują aktywną pomoc kapitałowi monopolistycznemu we wszystkich jego akcjach skierowanych przeciw masom pracującym, organizują nagonkę antykomunistyczną w związkach zawodowych, pomagają władzom sądowym i policyjnym w prześladowaniu komunistów, wszelkimi sposobami usiłują podważyć jedność działania klasy robotniczej i unicestwić wpływ Światowej Federacji Związków Zawodowych.

Jednak mimo wszelkie starania pravicowych socjalistów i reakcyjnych przywódców związkowych wpływy i autorytet komunistów wśród mas pracujących stale wzrastają. Świadczą o tym sukcesy komunistów w wyborach do parlamentu i władz komunalnych, liczne fakty wybierania komunistów na odpowiedzialne stanowiska w związkach zawodowych, protesty organizacji związkowych przeciw rozbijackiej, antykomunistycznej działalności angielskich i amerykańskich biurokratów związkowych. Świadczy o tym rozwijający się na zasadzie jedności działania mas pracujących, nie liczący się z represjami, masowy ruch strajkowy, bohaterska walka szeregowych robotników — socjalistów, katolików i bezpartyjnych ręką w rękę z robotnikami komunistami.

runkach pchnięcie nożem w plecy strajkujących robotników. Pomimo to dokerzy postanowili walkę kontynuować.

Strajk przyniósł wiele pięknych przykładów solidarności robotniczej. Dokerzy w Glasgow zorganizowali pomoc pieniężną dla swoich walczących towarzyszy. Dokerzy belgijscy i holenderscy na znak solidarności odmówili wyładowania statków brytyjskich, skierowanych do portów w Amsterdamie, Rotterdamie i Antwerpii. Trzeba tu dodać, że rząd brytyjski zorganizował „most powietrzny” z Amsterdamu do Londynu! Nic to jednak nie pomogło i w rezultacie pracodawcy musieli uznać żądania robotnicze w sprawie godzin nadliczbowych. W dniu 1 listopada dokerzy podjęli pracę.

Nie był to jednak jeszcze koniec walki. W dniu 2 listopada przerwało pracę 2500 dokerów na znak protestu przeciwko zatrudnieniu niezorganizowanych robotników-łamistrajków, a następnego dnia zastrajkowało 9000 dokerów w obronie przywódców strajku, których pracodawcy zwolnili z pracy. Wobec stanowczej postawy strajkujących — pracodawcy musieli ustąpić i uznać żądania robotnicze, tak że ostatecznie 4 listopada porty wznowiły normalną pracę.

● Sekretarz generalny SFZZ — Louis Saillant skierował do sekretarza generalnego ONZ pismo, w któ-

rym Światowa Federacja Związków Zawodowych proponuje, aby na porządku dziennym XIX sesji Rady Gospodarczo - Społecznej ONZ umieszczono problem naruszania praw związków zawodowych. Pismo stwierdza, że Rada Gospodarczo - Społeczna powinna na tej sesji omówić swoją dotychczasową działalność w sprawie zagwarantowania praw związków zawodowych.

ŚFZZ zaproponowała również, aby sekretarz generalny ONZ przygotował dla XIX sesji Rady Gospodarczo - Społecznej sprawozdanie z kroków podjętych w związku z protestami, jakie wpłynęły do Rady przeciwko naruszaniu praw związków zawodowych. Pismo podkreśla, że to by umożliwiło polepszenie działalności Rady w tej dziedzinie.

● Sekretariat ŚFZZ opublikował oświadczenie, w którym protestuje przeciwko represjom wobec patriotów w Iranie.

Informacje nadchodzące z Iranu — stwierdza ŚFZZ — świadczą o rozpętaniu terroru policyjnego w rozmiarach nie notowanych dotychczas w historii tego kraju.

Tysiące patriotów irańskich należących do różnych ugrupowań politycznych, w tym setki ludzi pracy i przywódców ruchu robotniczego, zostało wtrąconych do więzień i obozów koncentracyjnych. Jakkolwiek nawet prasa rządowa zmuszona jest przyznać, że więzienia są przepełnione, władze wojskowe i policyjne dzień w dzień przeprowadzają nowe aresztowania.

Trybunały wojskowe wydały dziesiątki wyroków śmierci. To mordowanie patriotów wskazuje, że władze irańskie dążą do zlikwidowania wszelkich przejawów swobód demokratycznych.

Światowa Federacja Związków Zawodowych jest przekonana — głosi oświadczenie — że wszyscy ludzie pracy, wszystkie organizacje związkowe połączą swój głos z głosem irańskich mas pracujących, z głosem demokratów całego świata, domagając się zakazu mordowania patriotów irańskich.

● W Berlinie odbyło się posiedzenie prezydium Zjednoczenia Wolnych Niemieckich Związków Zawodowych (FDGB). Na posiedzeniu tym przedyskutowano podstawowe zadania związków zawodowych po wyborach do Izby Ludowej.

W wygłoszonym referacie przewodniczący FDGB — Herbert Warnke podkreślił, że związki zawodowe powinny wzmoczyć aktywność w walce o zjednoczone, demokratyczne Niemcy i zmobilizować wszystkie wysiłki w celu zrealizowania jedności działania klasy robotniczej. W związku z tym Warnke wskazał na konieczność poparcia robotników zachodnio-niemieckich w ich walce o wcielenie w życie uchwał III kon-

gresu zachodnio-niemieckich związków zawodowych DGB.

Ruch protestacyjny przeciwko układowi z Londynu i Paryża, przewidyjacy remilitaryzację Niemiec zachodnich, nabiera wśród robotników zachodnio-niemieckich coraz większego rozmachu. Klasa robotnicza żąda od kierownictwa DGB zrealizowania uchwał III kongresu DGB, który — jak wiadomo — wypowiedział się przeciwko zbrojeniom niemieckim.

Na zebraniu przedstawicieli związku zawodowego metalowców w Heilbronn uchwalono jednomyślnie rezolucję domagającą się od posłów do Bundestagu głosowania przeciwko uchwałom londyńskim i paryskim. Metalowcy w Schwenningen wypowiedzieli się kategorycznie przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich i zobowiązali się walczyć aktywnie o zrealizowanie uchwał III kongresu DGB. Uchwały te poparli — również jednomyślnie — metalowcy w Neckarsulm, Würzburgu, Frankenthal, Elmshorn i innych miastach. W Stuttgarcie 25 delegatów reprezentujących 26 tysięcy robotników zakładów metalurgicznych uchwaliło rezolucję, w której poparło stanowisko III kongresu DGB i wezwało wszystkich robotników Stuttgartu do wzmoczonej walki przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich.

W Wuppertalu konferencja związku zawodowego metalowców wypowiedziała się kategorycznie przeciwko układowi paryskim. W imieniu 20 tysięcy metalowców delegaci uchwaliли apel, w którym wezwali Bundestag do odrzucenia układów. Postanowiono również utworzyć w łonie organizacji związkowej Wuppertalu komitet do walki przeciwko wprowadzeniu obowiązku służby wojskowej.

Robotnicy fabryki maszyn rolniczych w Monachium powzięli uchwałę, która m. in. głosi:

„Nie wolno nam czekać ani dnia. Związki zawodowe powinny zorganizować demonstracje i strajki ostrzegawcze, aby uchwały kongresu zachodnio-niemieckich związków zawodowych nie pozostały tylko na papierze“.

W Düsseldorfie konferencja związku zawodowego pracowników przemysłu poligraficznego powzięła uchwałę, w której zaleciła członkom związku, aby odmówili drukowania kart powołania do wojska oraz innych druków związanych z powołaniem młodzieży do służby wojskowej. Konferencja związku metalowców w Solingen wezwała władze związkowe, aby zwołały naradę ogólnozwiązkową w celu rozpatrzenia jednej tylko sprawy; „Jak należy przeszkodzić rekrutacji młodzieży i zbrojeniom“.

Ponadto w całych Niemczech zachodnich, a w szczególności w takich

miastach, jak Dortmund, Essen, Wuppertal, Monachium, Hamburg itd. — odbyły się potężne demonstracje przeciwko układowi paryskim. W taki sposób zachodnio-niemiecka klasa robotnicza odpowiada na próby wskrzeszenia militaryzmu niemieckiego.

● W Paryżu obradował ogólnokrajowy komitet Powszechnej Konfederacji Pracy (CGT). Sekretarz CGT — Leon Mauvais wygłosił referat pt. „Walka o pokój i zaspokojenie żądań mas pracujących“. Mauvais podał ostrej krytykę wewnętrzną i zagraniczną politykę rządu Mendes-France'a. Referent wezwał do podjęcia wszystkich wysiłków w celu zrealizowania jedności akcji w walce przeciwko polityce wojny, przeciwko układowi londyńskim i paryskim. Walce o zaspokojenie żądań mas pracujących. Podkreślił on również konieczność przeciwstawienia się remilitaryzacji Niemiec zachodnich i domagania się konferencji czterech mocarstw w celu pokojowego rozwiązania problemu niemieckiego. Mauvais wskazał na konieczność rozszerzenia kampanii zbierania podpisów pod petycjami protestującymi przeciwko remilitaryzacji Niemiec zachodnich i na konieczność wysyłania delegacji do Zgromadzenia Narodowego.

Komitet krajowy CGT uchwalił apel, w którym wezwał wszystkich ludzi pracy we Francji, aby zjednoczyli się w walce o niedopuszczenie do ratyfikowania przez parlament francuski układów w sprawie remilitaryzacji Niemiec zachodnich. Komitet wezwał masy pracujące do składania podpisów pod petycjami i wysyłania delegacji do członków Zgromadzenia Narodowego z żądaniem odrzucenia tych układów.

● W Austrii odbyły się wybory do rad zakładowych. W wyborach tych cała austriacka reakcja zgodnie współdziałała przeciwko postępowym siłom, zjednoczonym wokół „Listy jedności związkowej“. Pomimo to lista ta uzyskała poważne sukcesy, tylko bowiem ona osiągnęła zdecydowany przyrost głosów w porównaniu z wyborami w 1949 roku. W samym Wiedniu i w ważnym ośrodku przemysłowym w dolnej Austrii lista jedności zdobyła jedną trzecią wszystkich głosów. Socjaldemokraci na ogół uratowali swój stan posiadania, „Austriacka Partia Ludowa“ straciła poważną ilość głosów, natomiast neofaszystowski „Związek Niezależnych“ został dosłownie rozgromiony i nigdzie nie zdobył ani jednego mandatu. Rzecz ta zasługuje na specjalne podkreślenie, jako że okupacyjne władze amerykańskie i brytyjskie wspólnie z austriacką reakcją katolicką liczyły na zwycięstwo neofaszystów i wyparcie sił lewicowych z rad zakładowych.

Spostrzeżenia o pracy zakładowych komisji rozjemczych w przemyśle budowlanym

INFORMACJE zawarte w tym artykule są oparte na aktach Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa. Przewertowanie tych akt pozwala przede wszystkim na wysunięcie pewnych wniosków natury ogólnej. Można stwierdzić, że napływ spraw do zakładowych komisji rozjemczych nie zmalał, mimo że na ogół spodziewano się, że po pierwszej fali spraw napływ ich zmniejszy się. Można następnie wnioskować o ugruntowaniu się popularności tych komisji. Dotychczas bowiem tylko jedna czwarta część spraw została skierowana do sądu po uchyleniu orzeczenia komisji przez zarząd główny. Trzy czwarte natomiast zainteresowanych pracowników wolało oddać sprawę z powrotem do komisji.

Trzeba jednak również stwierdzić, że sporządzanie akt przez zakładowe komisje rozjemcze pozostawia jeszcze wiele do życzenia. Akta spraw przesyłanych do Zarządu Głównego w drodze odwołania — to przeważnie niedbale sporządzone notatki, rzadko kiedy przepisane na maszynie, a daleko odbiegające od formy ustalonej w instrukcjach CRZZ.

Instrukcja CRZZ zawierająca wzory druków została rozesłana w teren z końcem października, a w aktach opracowanych w połowie listopada jeszcze nie widać zastosowania się do tej instrukcji.

Wciąż zdarzają się przypadki przyjmowania przez komisje rozjemcze spraw nie należących do ich właściwości. Tak np. Zakładowa Komisja Rozjemcza przy Stalino-grodzkim Przemysłowym Zjednoczeniu Budowlanym wydała merytoryczne orzeczenie w sprawie wniesionej przez głównego księgowego. Na odwołanie się dyrekcji Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa uchylił to orzeczenie, przypominając komisji, że sprawy pracowników na kierowniczych stanowiskach nie należą do właściwości komisji rozjemczych.

Fakt ten świadczy zarazem o tym, że wspomniana komisja nie korzysta z porad „Przeglądu Związkowego”, gdyż wyjaśnienie w tej sprawie było podane w numerze 9 naszego pisma i w chwili wydania orzeczenia numer ten musiał już do niej dotrzeć.

Zdarzają się też orzeczenia komisji rozjemczych oparte na wyraźnie błędnym zastosowaniu przepisów prawa pracy.

Tak np. w czasie pobytu pracownika w sanatorium upłynął termin okresu próbnego umowy o pracę, którą ten pracownik zawarł z zakładem przed trzema miesiącami. Dyrekcja, nie zamierzając przedłużyć umowy, zawiadomiła pracownika o tym pisemnie. Zakładowa komisja rozjemcza — nie bacząc na przepis, że zachorowanie pracownika w okresie próbnym nie stoi na przeszkodzie rozwiązaniu umowy z upływem okresu próbnego — orzekła wypłacenie pracownikowi 3-miesięcznego odszkodowania.

Do zrewidowania tego orzeczenia w postępowaniu odwoławczym nie doszło, albowiem dyrekcja nie wniosła odwołania w obowiązującym terminie, wobec czego Zarząd główny musiał spóźnione odwołanie oddalić.

Przypadek ten jest również przykładem niedość starannego zaznajamiania się dyrekcji z przepisami regulującymi postępowanie przed komisjami rozjemczymi. Przedstawiciel dyrekcji nie domagał się na rozprawie wzięcia mu pisemnego orzeczenia komisji. Ale też i dyrekcja nie kwapiła się z wykonaniem tego orzeczenia. Kiedy komisja rozjemcza pisemnie zwróciła się do dyrekcji o wykonanie orzeczenia, dyrekcja wniosła odwołanie — już spóźnione, gdyż od wydania orzeczenia upłynęło więcej niż 7 dni.

Do przykładów błędnego postępowania dyrekcji należy zaliczyć przypadek, w którym dyrekcja miała rację, ale przez nieprzestrzeganie przepisów zagmatwała sprawę. Mianowicie pracownik, członek zakładowej komisji rozjemczej dopuścił się przekroczeń uzasadniających zwolnienie go bez wypowiedzenia. Dyrektor — zamiast uzgodnić decyzję zwolnienia z zarządem okręgowym związku zawodowego, powołał dla rozpatrzenia tej sprawy komisję, do której zaprosił sekretarza podstawowej organizacji partyjnej i przewodniczącego rady zakładowej. Komisja ta uznała za słuszne zwolnienie pracownika na podstawie art. 32, a nawet postanowiła oddać sprawę do prokuratora.

Zwolniony pracownik zwrócił się do Zakładowej Komisji Rozjemczej, która nie wdając się w merytoryczne rozpatrzenie sprawy, orzekła uchylenie decyzji dyrekcji z powodu braku porozumienia z zarządem okręgowym. Zaznaczyć należy, że Dyrekcja powoływała się na uzgodnienie decyzji z zarządem okręgowym dokonane w osobistej rozmowie z sekretarzem zarządu okręgowego. Zakładowa komisja rozjemcza nie uznała takiej rozmowy za porozumienie z zarządem, uważając, że powinno to być przeprowadzone w drodze pisemnego porozumienia z zarządem jako kolektywem a nie z jednym jego członkiem.

Na odwołanie Dyrekcji Zarząd Główny Związku Zawodowego Budowlanych uchylił orzeczenie Zakładowej Komisji Rozjemczej, stwierdzając przy tym, że ani Komisja ani Dyrekcja nie miała racji, gdyż Dyrekcja postąpiła nieformalnie a komisja powinna doprowadzić do istotnego rozstrzygnięcia sprawy, zwracając się do zarządu okręgowego o zbadanie sprawy i wypowiedzenie opinii w sprawie zwolnienia członka zakładowej komisji rozjemczej.

Trzeba zaznaczyć, że Zarząd Główny wprowadził słusznie uchylił orzeczenie Komisji Rozjemczej, gdyż okoliczności sprawy wymagały doprowadzenia do istotnego rozstrzygnięcia, a nie tylko poprzestania na stwierdzeniu formalnych uchybień, ale Zarząd Główny nie słusznie wezwał Komisję Rozjemczą do bezpośredniego porozumienia się z Zarządem Okręgowym. Komisja Rozjemcza powinna w takim przypadku zwrócić się do rady zakładowej, aby ta uzyskała zgodę zarządu okręgowego na zwolnienie członka komisji.



Notując te niedociągnięcia pracy zakładowych komisji rozjemczych na terenie Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa, przytoczymy z kolei niektóre orzeczenia bardziej interesujące.

Pracownik umysłowy delegowany do pracy w terenie uległ wypadkowi przy pracy, a mianowicie złamaniu nogi. Po powrocie pracownik nie donosi o tym wypadku, gdyż początkowo ból nogi nie był dotkliwy. Gdy pracownik zgłosił się w biurze oczekiwało go tam wypowiedzenie umowy o pracę. Natychmiast po tym pracownik został zbadany przez lekarza, który stwierdził niezdolność jego do pracy z powodu pęknięcia kości.

Pracownik zwrócił się do zakładowej komisji rozjemczej, domagając się cofnięcia wypowiedzenia, gdyż w chwili wręczenia tegoż był on już faktycznie niezdolny do pracy, co potwierdził lekarz.

Zakładowa komisja rozjemcza oddaliła pretensję. Na odwołanie pracownika Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych słusznie uchylił decyzję zakładowej komisji rozjemczej, uznając, że pracownik w chwili wypowiedzenia umowy już był niezdolny do pracy.

Pracownica umysłowa, która wypowiedziała umowę o pracę, po upływie trzech miesięcy okresu wypowiedzenia — zawiadomiła dyrekcję, że znajduje się w ciąży.

Dyrekcja nie przyjęła tego zawiadomienia do wiadomości, a zakładowa komisja rozjemcza, do której zwróciła się pracownica, oddaliła jej pretensję. Na odwołanie pracownicy Zarząd Główny Związku Zawodowego zatwierdził orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej.

Jeżeli pracownica umysłowa, której wypowiedziano umowę o pracę, zajdzie w ciążę w ciągu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wtedy wypowiedzenie takie — z chwilą przedłożenia świadectwa lekarskiego staje się bezskuteczne i może być dokonane dopiero po upływie urlopu macierzyńskiego. Świadectwo lekarskie trzeba jednak przedstawić najpóźniej w ostatnim dniu wypowiedzenia, czego pracownica ta nie dokonała.

Grupę pracowników fizycznych zatrudnionych jako kucharki zwolniono z pracy z 2-tygodniowym odszkodowaniem, nie wypłacono im jednak ekwiwalentu za wyżywienie.

Zakładowa komisja rozjemcza oddaliła pretensję tych pracowników, uważając, że wyżywienie przysługuje tylko w dniach faktycznie wykonywanej pracy. Natomiast Zarząd Główny Zw. Zaw. Budowlanych uchylił decyzję zakładowej komisji rozjemczej, gdyż wyżywienie jest częścią składową wynagrodzenia za pracę i w tym przypadku powinno być przyznane w formie ekwiwalentu gotówkowego.

Trzeba stwierdzić, że w obu orzeczeniach był zasadniczy brak. Zarówno Komisja jak i Zarząd Główny sfor-

mularoli zasadę, nie opierając się jednak na obowiązujących przepisach, których należało szukać w postanowieniach umowy o pracę zawartej przez zainteresowane pracownice lub w zbiorowym układzie pracy.

Pracownik zatrudniony na pół etacie został zwolniony bez wypowiedzenia. Dyrekcja uzasadniając to zwolnienie, twierdziła, że pracownik ów nie przestrzegał przepisów dyscypliny pracy, nie wywiązywał się z poleceń w obowiązujących terminach i nie przedstawił zgody pierwszego pracodawcy na drugie zatrudnienie. Zakładowa komisja rozjemcza uznała, że fakty te nie stanowią powodu do zwolnienia pracownika z art. 32.

Należy zaznaczyć, że dyrektor — po rozprawie wezwał przewodniczącego zakładowej komisji rozjemczej i nakłaniał go do zmiany orzeczenia.

Na odwołanie Dyrekcji Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa zatwierdził orzeczenie komisji rozjemczej.

*

Kończąc na tym omawianie doświadczeń zakładowych komisji rozjemczych w przemyśle budowlanym trzeba podkreślić, że w aktach Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa nie można znaleźć śladu działalności terenowych komisji rozjemczych. Obserwacje poczynione również w innych gałęziach przemysłu i usług naprowadzają na przypuszczenie, że działalność ich wykazuje tylko poważne braki a nawet całkowicie zamarła. Toteż w następnym numerze naszego organu poświęcimy temu zgadnieniu specjalną uwagę.

(Cz. K.)

ALBIN MIROŃCZUK

Zasady wynagradzania za urlop wypoczynkowy

JEDNA z form realizujących przewidziane w Konstytucji PRL prawo do wypoczynku jest uprawnienie pracownika do urlopu wypoczynkowego, który jest urlopem płatnym.

Zasady wynagradzania za czas urlopu określają przepisy normujące uprawnienia urlopowe w poszczególnych rodzajach zakładów pracy. Zgodnie z zasadą przyjętą w art. 4 ustawy z dnia 16 maja 1922 r. 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) za czas urlopu należy pracownikowi wypłacić takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby pracował.

Wyrażona w ustawie z 16 maja 1922 r. o urlopach (w brzmieniu ustalonym dekretem z dnia 29 września 1945 r.) zasada, iż pracownik korzystający z urlopu otrzymuje za każdy dzień urlopu wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym dniu był zatrudniony, zabezpiecza interesy pracownika nie dopuszczając do tego, aby wynagrodzenie pracownika za urlop nie uległo uszczupleniu.

Z tego wynika, że przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop należy uwzględnić wszystkie elementy wynagrodzenia pobieranego przez pracownika, które w sposób trwały wpływają na wysokość tego wynagrodzenia.

Zazwyczaj realizowanie tej zasady w praktyce nie nastręcza prawie żadnych wątpliwości, gdy pracownik pobiera wynagrodzenie stałe, gdyż w tym przypadku za czas urlopu otrzyma wynagrodzenie takie same jakie pobierał przed urlopem.

Sytuacja jednak komplikuje się w przypadku, gdy zarobek pracownika jest zmienny (np. pracownik zatrudniony w akordzie), lub też gdy poza wynagrodzeniem stałym pracownik pobiera dodatkowo wynagrodzenie zmienne, lub też gdy wynagrodzenie obejmuje zarówno kwoty pieniężne, jak i świadczenia w naturze (np. deputat).

Poza tym należy pamiętać jeszcze o tym, że obowiązek zakładu pracy wypływający ze stosunku pracy obejmuje nie tylko wypłacanie wynagrodzenia za wykonywaną

przez pracownika pracę ale i także dokonywanie na rzecz pracownika określonych świadczeń mających na celu zapobieżenie ujemnemu wpływowi wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (np. przydzielanie odzieży ochronnej, ochron osobistych, mleka lub tłuszczów w przypadkach, gdy pracownik jest narażony na zatrucie szkodliwymi substancjami). Jednakże przy ustalaniu podstawy do obliczania wysokości wynagrodzenia należy brać pod uwagę tylko te świadczenia pieniężne i w naturze, które stanowią wynagrodzenie za pracę (zarobek).

Natomiast nie powinny być uwzględniane świadczenia zakładu pracy dostarczane pracownikowi w ramach obowiązków wynikających z przepisów o ochronie zdrowia pracowników. W szczególności pracownik nie może się domagać wypłacenia mu ekwiwalentu pieniężnego (ani w naturze) za mleko dostarczane w ramach akcji profilaktycznej przeciwko zatruciom. Mleko takie bowiem przysługuje jedynie w przypadku, gdy pracownik wykonuje prace narażające go na zatrucie.

Inaczej jednak przedstawia się sprawa, gdy chodzi o dodatek pieniężny wypłacany za pracę szkodliwą dla zdrowia. Dodatek taki bowiem ma dwojaki cel. Z jednej strony stwarza dla pracownika możliwość polepszenia warunków bytu (np. lepsze odżywianie się, co w konsekwencji zwiększa odporność organizmu pracownika na szkodliwy wpływ warunków pracy, z drugiej zaś strony jest elementem kompensującym zmniejszoną na skutek złych warunków pracy wydajność pracy.

Dodatek pieniężny za pracę szkodliwą dla zdrowia jest niewątpliwie zjawiskiem zanikającym w miarę poprawy warunków BHP i wprowadzania do produkcji nowych, bezpiecznych i należytych pod względem sanitarnym urządzeń i procesów technologicznych.

Reasumując powyższe, za podstawę do obliczenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przyjmuje się zarobek pracownika (w pieniądzu i naturze) z okresu poprzedzającego urlop.

W praktyce mogą zaistnieć przypadki, iż wynagrodzenie stałe pobierane przez pracownika ulegnie zmianie w okresie poprzedzającym urlop (np. pracownik został awansowany, nastąpiła podwyżka stawek płac itp.).

W przypadku tym, w okresie urlopu pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie w nowej wysokości (a nie przeciętne). Wynika to z zasady, że w czasie urlopu powinien otrzymać takie wynagrodzenie, jakie by pobrał, gdyby był zatrudniony. Nie mogą tutaj znaleźć zastosowania przepisy regulujące zasady obliczania za urlop wynagrodzenia zmiennego, gdyż w rzeczywistości chodzi tutaj o wynagrodzenie stałe.

SPOSÓB USTALANIA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO

Jeżeli pracownik pobiera wynagrodzenie w całości zmienne (np. akordowe) wówczas wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się na podstawie przeciętnej z trzech miesięcy poprzedzających urlop (§ 28 rozp. z dnia 11 czerwca 1923 r. w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu — Dz. U. nr 62, poz. 464). Zgodnie z wyjaśnieniem zawartym w piśmie okólnym Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 marca 1954 r. nr Po. 13a-5/54 w sprawie wykładni przepisów o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, przy ustalaniu przeciętnego wynagrodzenia pracownika z ostatnich trzech miesięcy bezpośrednio poprzedzających urlop należy brać za podstawę wynagrodzenie z trzech miesięcy kalendarzowych, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik rozpoczyna urlop.

W celu obliczenia wynagrodzenia za jeden dzień urlopu należy zarobek uzyskany w tym trzymiesięcznym okresie podzielić przez ilość dni faktycznie przepracowanych przez pracownika w tym okresie (ale nie przez ilość dni roboczych przypadających w tym trzymiesięcznym okresie) a następnie pomnożyć przez ilość dni roboczych przypadających w okresie urlopu wypoczynkowego. Taki sposób obliczania wynagrodzenia za urlop pracownika fizycznego określa również art. 41 wzorowego układu zbiorowego pracy (zatwierdzonego w dniu 8 listopada 1948 r. przez Główną Komisję dla ustalenia nowych zasad wynagradzania pracowników).

Tylko ten sposób obliczenia zapewni, iż wynagrodzenie za czas urlopu będzie w sposób maksymalny odpowiadało wynagrodzeniu za urlop.

Przedstawiony powyżej sposób obliczania należności za urlop w przypadku pobierania wynagrodzenia zmiennego (akordowego, od sztuki) stosować należy zarówno w odniesieniu do pracowników fizycznych, jak i umysłowych.

W przypadku gdy pracownik zgodnie z obowiązującymi w danym zakładzie pracy przepisami otrzymuje wynagrodzenie także za niedziele i święta (pomimo, iż nie pracuje), to również powinien otrzymać wynagrodzenie za niedziele i święta przypadające w czasie urlopu.

I tak np. układ zbiorowy pracy obowiązujący w przemyśle poligraficznym (art. 16 ust. 4) przewiduje, iż pracownicy otrzymują wynagrodzenie także za dni świąteczne (nawet jeśli wtedy nie są zatrudnieni), jakkolwiek wynagrodzenie za te dni oblicza się na nieco innych zasadach niż za dni powszednie.

W przypadku tym pracownik otrzyma więc wynagrodzenie nie tylko za dni powszednie przypadające w czasie urlopu, lecz także za dni świąteczne (obliczane wg takich samych zasad, jak przed urlopem).

Należy przy tym wyjaśnić, że — wbrew dość powszechnemu przyjętemu mniemaniu — również pracownik umysłowy nie otrzymuje wynagrodzenia za niedziele (z wyjątkiem pracowników państwowych i innych, których stosunek pracy normowany jest przepisami pragmatyk służbowych, np. art. 16 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych — Dz. U. nr 7, poz. 39 — z późniejszymi zmianami).

Umowa o pracę jest bowiem umową wzajemną, stosownie do której pracownikowi należy się wynagrodzenie za czas przepracowany, a przypadki, w których służy mu prawo do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy są w sposób wyczerpujący określone w przepisach (które nigdzie nie stwierdzają, iż pracownikowi umy-

słowemu należy się wynagrodzenie za niedziele lub święta). Ten błędny pogląd wynika z okoliczności, iż najczęstszą formą wynagradzania pracowników umysłowych jest ryczałtowe wynagrodzenie miesięczne. Ale i w tym przypadku należy pamiętać, że te ryczałty miesięczne, zgodnie z układami zbiorowymi pracy i zarządzeniami normującymi płace, obejmują jedynie 200 godzin miesięcznie, która to liczba wynika z zastosowania 46-godzinnego tygodnia pracy (a więc bez niedziel).

Jeżeli więc pracownik korzysta z miesięcznego urlopu, to dla obliczenia wysokości wynagrodzenia za czas tego urlopu, należy dzienny zarobek (ew. przeciętny) pomnożyć przez ilość dni roboczych przypadających w ciągu danego miesiąca urlopowego (tj. 30 kolejnych dni kalendarzowych) a nie przez 30 (gdyż w tym przypadku pracownik otrzymałby za miesiąc urlopowy wyższe wynagrodzenie niż za miesiąc, w którym pracował).

WLICZANIE PREMII DO WYNAGRODZENIA ZA URLOP

System wynagradzania większości pracowników inżynierjno-technicznych i administracyjnych opiera się na wynagrodzeniu stałym (miesięcznym) łącznie z premią, która stanowi zmienną część wynagrodzenia, wypłacaną stosownie do obowiązujących regulaminów premiowania.

Przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop w tym przypadku uwzględnia się zarówno wynagrodzenie stałe, jak i premię (§ 12 ust. 1 rozporządzenia z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu — Dz. U. nr 13, poz. 54 oraz § 29 powołanego rozporządzenia z 11 czerwca 1923 r.).

Warunkiem, od którego uzależnia się wliczanie premii do podstawy wynagrodzenia za urlop, jest to, że musi to być premia okresowa i uzależniona od z góry przewidzianych warunków. Chodzi tutaj o to, że uwzględnia się tylko premie, wypłacane w oparciu o odpowiednie regulaminy premiowania, które określają zarówno warunki wymagane dla uzyskania premii, jak i jej wysokość.

Z powyższego wynika, że nie mogą być wliczane do podstawy obliczeniowej wynagrodzenia za urlop, wszelkie sporadyczne wypłaty (nagrody, wynagrodzenia jubileuszowe) chociażby one nawet nosiły nazwę premii.

Zasady wliczania premii do wynagrodzenia normuje wspomniany już poprzednio § 12 ust. 1 rozporządzenia z 28 lutego 1953 r. oraz okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2 czerwca 1954 r. w sprawie określania wysokości premii za czas urlopu (Monitor Polski A-61, poz. 816), stanowiący autentyczną wykładnię przepisów powołanego rozporządzenia z dnia 28 lutego 1953 r.

Powyższe akty prawne ustalają różne zasady w zależności od rodzaju wypłacanej premii.

Jeżeli wysokość premii uzależniona jest od indywidualnych osiągnięć pracownika (premia indywidualna, np. premie maszynistek, kierowców samochodowych, palaczy centralnego ogrzewania itd.), wówczas za czas urlopu należy wypłacać premię przeciętną z trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik rozpoczyna urlop.

Ponieważ tego rodzaju premie są prawie zawsze wypłacane z pewnym opóźnieniem (np. w miesiącu bieżącym za miesiąc ubiegły) zachodzi pytanie, czy przy ustalaniu tej średniej należy brać pod uwagę premie faktycznie wypłacone w tych trzech miesiącach (ale oparte na wynikach pracy w poprzednich miesiącach), czy też premie należne za wyniki pracy w tych miesiącach.

Przyjęcie jednej z tych dwóch alternatyw jest zależne od swobodnego uznania zakładu pracy (pkt 1 cytowanego okólnika z dnia 2 czerwca 1954 r.), wymaga się jedynie aby do wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy otrzymujących tego rodzaju premie stosowane były jednakowe zasady.

Natomiast w przypadku wypłacania premii zespołowej, tj. zależnej od wyników pracy zespołu, do którego wchodzi pracownik (np. premia za wykonanie planu przez

zakład pracy), premię za czas urlopu należy wypłacać w analogicznej wysokości, jak i pozostałym pracownikom (a nie wg przeciętnej z trzech miesięcy).

WLICZANIE WYNAGRODZENIA ZA GODZINY NADLICZBOWE DO WYNAGRODZENIA ZA URLOP

Dalszym elementem wynagrodzenia występującym stosunkowo często jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zagadnienie wliczania należności za pracę w godzinach nadliczbowych jest uregulowane w drodze ustawowej jedynie w odniesieniu do pracowników korzystających z urlopu na podstawie przepisów ustawy z 16 maja 1922 r.

Rozporządzenie wykonawcze do tej ustawy z dnia 28 lutego 1953 r. przewiduje wliczanie do wynagrodzenia za urlop również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wynagrodzenie to jest wypłacane w formie stałego ryczałtu (np. kierowcy samochodowi), lub jeżeli praca w godzinach nadliczbowych ma charakter stały.

Pojęcie stałej pracy w godzinach nadliczbowych określone zostało w drodze wykładni ustalonej przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej (powołane poprzednio pismo okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 marca 1954 r. nr Po. 13a-5/54) w sposób następujący: za stałą pracę w godzinach nadliczbowych ulegającą wliczeniu do wynagrodzenia za urlop, należy uważać pracę wykonywaną w trzech poprzedzających urlop miesiącach bądź na podstawie ustawowej (np. pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym, bądź w kopalniach węgla na powierzchni zatrudniani są po 8 godzin w sobotę, wobec czego w każdym tygodniu przepracowują po 2 godziny nadliczbowe), bądź w rozmiarach ponad 10 godzin w każdym z trzech ostatnich miesięcy (a więc nie jest wystarczającym przepracowanie łącznie co najmniej 30 godzin nadliczbowych, lecz musi być spełniony drugi warunek, tj. że w każdym miesiącu musi być co najmniej 10 godzin nadliczbowych).

W związku z powyższymi zasadami dot. wliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe do wynagrodzenia za urlop spotykamy się czasami z wątpliwościami co do ich obowiązywania w odniesieniu do maszynistek. Zgodnie z p-ktem 12 regulaminu premiowania maszynistek stanowiącego załącznik do uchwały Prezydium Rządu z dnia 8 listopada 1950 r. (Monitor Polski A-125, poz. 1545), wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie wlicza się do wynagrodzenia za urlop.

Przy rozstrzyganiu tej kwestii w obecnym stanie prawnym należy zważyć co następuje:

Zasada przyjęta w regulaminie była ustalona w 1950 r., a więc w czasie, kiedy stan prawny nie był w tym względzie ustalony, gdyż ustawa z dnia 16 maja 1922 r. nie unormowała omawianej kwestii w sposób wyraźny, stąd też do czasu wydania rozporządzenia z 28 lutego 1953 r., wykładnia przepisów tej ustawy zawarta w regulaminie była dopuszczalna. Obecnie jednak po wejściu w życie wspomnianego rozporządzenia należy stać na stanowisku, że pkt 12 regulaminu utracił moc w tej części, która pozostaje w sprzeczności z przepisami rozporządzenia, będącego autentycznym komentarzem do ustawy o urlopach.

Przy omawianiu tej kwestii wskazać należy również na autorytatywne opinie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej zawarte m. in. w pismach: z dnia 30.V.1953 r. nr Po-13c-116/53 (opublikowane w Przeglądzie Zagadnień Socjalnych nr 7/53 r.) oraz z dnia 23.I.1954 r. nr Po-13b-8/54 — opublikowane w „Przeglądzie Zagadnień Socjalnych” nr 3/54 r.) rozstrzygające sprawę w sposób wyżej podany.

Zasady, na których opiera się wliczanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do wynagrodzenia za urlop w zakładach pracy objętych przepisami ustawy z dnia 16 maja 1922 r. powinny być w drodze analogii stosowane również w tych zakładach pracy, w których

uprawnienia urlopowe (a co za tym idzie zasady wynagradzania za urlop) unormowane są innymi przepisami, chyba, że przepisy te regulują omawiane zagadnienie w odmienny sposób.

Np. w administracji państwowej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie wypłaca się, wyjąwszy przypadki, gdy szczególne przepisy to przewidują (np. uchwała Rady Ministrów z dnia 19 lutego 1949 r. w sprawie ryczałtowego wynagradzania pracowników państwowych — Monitor Polski A-13, poz. 152 lub zarządzenie Ministra Finansów z dnia 17 stycznia 1951 r. w sprawie wynagrodzenia dozorców — Monitor Polski A-11, poz. 168).

Szczególną formą pracy w godzinach nadliczbowych jest pełnienie dyżurów. W zasadzie należy pracownikom pełniącym dyżury udzielać w zamian wolnego czasu, jednakże możliwe są przypadki, iż z tych czy innych względów pracownik nie otrzyma wolnego czasu. Wówczas należy mu się dodatkowe wynagrodzenie.

Na możliwość takiego rozwiązania sprawy wskazuje pkt 7 pisma okólnego nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Monitor Polski A-66, poz. 776).

W świetle omawianych przepisów wynagrodzenie za dyżury powinno być wliczone do wynagrodzenia za urlop, o ile zachodzą przesłanki wymagane przy wliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do wynagrodzenia za urlop.

OBLICZANIE WYNAGRODZENIA ZA URLOP W PRZYPADKU CHOROBY W OKRESIE POPRZEDZAJĄCYM URLOP

Jak już była mowa poprzednio, wynagrodzenie za urlop oblicza się w oparciu o wynagrodzenie pobierane przez pracownika w okresie trzech miesięcy poprzedzających urlop (bądź miesiąc urlopu — w przypadku pobierania premii indywidualnej).

Stosowanie tej zasady nie będzie jednak możliwe, jeżeli w okresie poprzedzającym urlop pracownik chorował. Wówczas dla obliczenia wynagrodzenia za urlop należy się oprzeć na wysokości wynagrodzenia w okresie trzech miesięcy, w których pracownik rzeczywiście pracował.

Praktycznie rzecz biorąc, można się tutaj posługiwać wysokością zasiłku chorobowego (domowego lub szpitalnego) otrzymywanego przez pracownika fizycznego w czasie choroby lub wysokością wynagrodzenia pobieranego w czasie choroby przez pracownika umysłowego, gdyż podstawą do obliczenia tych należności stanowi wynagrodzenie z trzech miesięcy poprzedzających okres choroby (zob. wyjaśnienie MPiOS z dnia 3 listopada 1953 r. nr Po-13c-283/53 — „Przegląd Zagadnień Socjalnych” nr 12/54).

Oczywiście, że przy uwzględnianiu zasiłku chorobowego (domowego, szpitalnego) uwzględniać należy nie jego wysokość (która wynosi 70%, wzgl. 35% lub 14% wynagrodzenia), lecz podstawę tzn. 100% wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia zasiłku.

WYNAGRODZENIE W RAZIE PRZESUNIĘCIA URLOPU NA ROK NASTĘPNY

Przepisy powołanego rozporządzenia z 28 lutego 1953 r. przewidują możliwość przesuwania urlopu na rok następny. Ponieważ w międzyczasie może nastąpić zmiana wysokości (a także zasad) wynagrodzenia, zachodzi pytanie, czy również przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop zaległy należy brać pod uwagę wynagrodzenie pobierane przed skorzystaniem z tego urlopu, czy też wynagrodzenie pobierane przez pracownika w tym roku, w którym powinien był skorzystać z urlopu.

Jednakże zarówno rozporządzenie z dnia 11 czerwca 1923 r. (§ 28), jak i z 28 lutego 1953 r. (§ 12) nie dają podstawy do przyjęcia drugiej alternatywy, wobec czego na-

leży stać na stanowisku, że i w tym przypadku bierze się pod uwagę przeciętne wynagrodzenie z okresu poprzedzającego skorzystanie z urlopu.

WYPŁATA EKWIWALENTU PIENIĘŻNEGO ZA URLOP

Wydaje się, że w drodze analogii należy odpowiednio stosować przepisy obowiązujące przy ustalaniu zasad wynagradzania za urlop wykorzystywany „w naturze” także w przypadku, gdy zamiast urlopu w naturze wypłaca się ekwiwalent pieniężny (dotyczy to zakładów pracy, w których stosuje się ustawę z 16 maja 1922 r. lub inne przepisy, jeśli dopuszczają one wypłacanie ekwiwalentu).

W zakładach pracy objętych przepisami ustawy z 16 maja 1922 r. wypłata ekwiwalentu jest dopuszczalna w zasadzie w przypadku, gdy z powodu rozwiązania stosunku pracy wykorzystanie urlopu w naturze nie jest możliwe, gdyż w razie niewykorzystania urlopu w roku bieżącym, należy ten urlop przesunąć (§ 1 rozporządzenia z 28 lutego 1953 r.) na rok następny. Wobec tego, że rozporządzenie z 28 lutego 1953 r. dopuszcza korzystanie w jednym roku kalendarzowym tylko z dwóch urlopów, w razie gdyby pracownik miał prawo do trzech urlopów, wówczas za jeden z nich należy wypłacić ekwiwalent pieniężny.

Ponieważ ekwiwalent pieniężny jest surogatem prawa do urlopu, wobec tego przy obliczaniu wysokości ekwiwalentu należy brać pod uwagę wynagrodzenie pobierane przez pracownika w okresie trzech miesięcy przed wypłaceniem ekwiwalentu i ustalić je w analogiczny sposób, jakby chodziło o wypłacenie wynagrodzenia za urlop w naturze. Nie będzie to jednak możliwe w przypadku, gdy jednym z elementów wynagrodzenia jest premia zespołowa, wówczas przy obliczaniu tej premii należy stosować zasady obowiązujące przy ustalaniu wysokości premii indywidualnej.

Niektóre układy zbiorowe pracy (np. w budownictwie dla robót drogowych, mostowych i wodnych oraz przy eksploatacji żwiru i kruszywa) przewidują, iż pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu, w razie zwolnienia ich przez zakład pracy otrzymują za każdy przepracowany miesiąc jednodniowe wynagrodzenie.

W przypadku tym, gdyby okres zatrudnienia był krótszy niż trzy miesiące, przy ustalaniu wysokości tego ekwiwalentu należy brać pod uwagę wynagrodzenie z całego okresu faktycznego zatrudnienia w zakładzie pracy.

UTRATA PRAWA DO WYNAGRODZENIA ZA URLOP

Udzielany pracownikowi urlop wypoczynkowy ma na celu zapewnienie pracownikowi regeneracji sił straconych w czasie pracy; wykorzystanie przez pracownika urlopu w celach wypoczynku zabezpiecza przepis art. 3 ust. 2 ustawy o urlopach ustalając zasadę, iż pracownik traci prawo do wynagrodzenia za urlop, jeśli w czasie urlopu podejmie pracę zarobkową w innym zakładzie pracy.

Z celów społecznych tego przepisu wynika, że nie stosuje się on w przypadku, gdy pracownik jest stale zatrudniony jednocześnie w kilku zakładach pracy, a nie korzysta jednocześnie z urlopu. W przypadku tym bowiem nie chodzi o podjęcie zatrudnienia tylko na czas urlopu, lecz o wykorzystanie prawa do wypoczynku wynikającego z każdego stosunku pracy.

Tak samo przepis ten nie może znaleźć zastosowania w przypadku podjęcia w czasie urlopu innej pracy w tym samym zakładzie pracy. Zasada przyjęta w powyższym przepisie nie posiada bynajmniej charakteru powszechnie obowiązującego, gdyż przepisy normujące uprawnienia urlopowe pracowników zatrudnionych w zakładach pracy nie stosujących ustawy z dnia 16 maja 1922 r. nie przewidują utraty prawa do wynagrodzenia za urlop w przypadku określonym w art. 3 ust. 2 wspomnianej ustawy.

TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZENIA ZA URLOP

Wypłata wynagrodzenia za urlop powinna być dokonana w ogólnych terminach wypłaty wynagrodzenia („z dołu” wg przepisów § 24 rozporządzenia z 11 czerwca 1923 r.). Jedynie układy zbiorowe pracy obowiązujące w ujętych zakładach pracy przewidują, iż pracownikowi udającemu się na wczasy należy z góry wypłacić 60% wynagrodzenia za urlop (art. 33 ust. 2 powołanego poprzednio wzorowego układu zbiorowego pracy).

PRZEGLĄD ORZECZNICTWA SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DZIEDZINY PRAWA PRACY ZA OKRES OD 1945 ROKU DO 1954 ROKU * (DOKOŃCZENIE)

Odpowiedzialność za manko

Oskarżony może być uznany za winnego przywłaszczenia powierzonych mu towarów tylko wtedy, jeśli stwierdzone przez sąd okoliczności usprawiedliwiają taki wniosek. Dlatego wyrok sądu karnego uniewinniający lub zasądający tylko za zaniebdania, które miały jako skutek niedobór, nie jest równoważne z ustaleniem, że oskarżony brakujących towarów sobie nie przywłaszczył; może oznaczać to, że brak było dowodów wystarczających do ustalenia przywłaszczenia towarów. Odmienne w sprawie cywilnej o wynagrodzenie szkody z tytułu niewykonania zobowiązania: brak wystarczających dowodów, że pozwany brakujących towarów sobie nie przywłaszczył, nie pozwoli na pozytywne ustalenie nieprzywłaszczenia towarów. Obciążenie pozwanego ciężarem dowodu nie oznacza, żeby sąd nie mógł okoliczności nieprzywłaszczenia sobie przez

pozwanego towarów ustalić na podstawie domniemania faktycznego.

Według zasady art. 137 § 1 kodeksu zobowiązań odpowiadają wszyscy sprawcy solidarnie za powstałą szkodę

Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym, w którym obie strony mają obowiązki. W szczególności pracodawca obowiązany jest nie tylko do płacenia wynagrodzenia za pracę, ale również do dostarczenia pracownikowi odpowiednich warunków pracy tak w zakresie bezpieczeństwa życia i zdrowia, jak i w zakresie dostarczenia środków do spełnienia obowiązków, przez pracownika, w miarę potrzeby właściwego instruktarza, a także i kontroli, która pozwoliłaby pracownikowi dowiedzieć się o popełnionych przez niego skutkiem niewiedzy lub braku doświadczenia błędach i w przyszłości ich uniknąć. Osoba prawna wykonuje te swoje obowiązki przez swoje organy i swoich podwładnych. Jeśli organy lub podwładni dopuścili się zaniebdania, tak, iż pracodawca nie dopełnił swych obowiązków w powyższym zakresie wobec pracownika, to wobec pracownika pracodawca odpowiada za swe organy i podwładnych. W takim przypadku jest rzeczą sądu określić, zależnie od stopnia zawinięcia i stopnia normalności

*) Wybrane orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących uprawnień i obowiązków pracowników: umów o pracę, czasu pracy, urlopów, dyscypliny pracy, odpowiedzialności materialnej.

Patrz: październikowy i listopadowy numer naszego pisma.

związku przyczynowego, w jakim stosunku poszczególne sprawy szkody winni odpowiadać. Jeżeli niektórzy z nich pomimo ich winy nie zostali pozwani, należy zawiadomić o sprawie prokuratora celem umożliwienia mu wytoczenia przeciwko tym osobom powództwa. Interes Państwa Ludowego wymaga bowiem, żeby dochodzić wynagrodzenia szkody wyrządzonej w mieniu społecznym od wszystkich, którzy szkodę spowodowali, zarówno w celach wychowawczych, jak i dla tym łatwiejszego i szybszego zrealizowania odszkodowania.

W przypadku jeśli szkodę częściowo przypisać należy okolicznościom, za które żaden pracownik nie odpowiada, np. trudności w znalezieniu nowych pracowników i niemożności podołania pracy przez zatrudnionych w liczbie niedostatecznej, odpowiednią część szkody ponieść musi pracodawca; o ile jest nim jednostka gospodarki uspołecznionej, w ostatecznym wyniku pokrywa wtedy szkodę społeczeństwo, w interesie którego przedsiębiorstwo mimo obiektywnych trudności musi być prowadzone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1952 r. — C 594/52).

Zaliczenie superaty na manko

Manko przedstawia szkodę, którą pracownik wyrządził pracodawcy przy spełnianiu swoich obowiązków i za którą odpowiada w myśl art. 239 i nast. kodeksu zobowiązań. Na tej podstawie służy pracodawcy względem pracownika roszczenie o wyrównanie manka. Superata są to przedmioty, które powinny wyjść z majątku pracodawcy, a w nim jeszcze się znajdują. Jeżeli istnieje wyłącznie superata, to jest rzeczą oczywistą, że pracownik nie może sobie rościć żadnej pretensji do przedmiotów nadliczbowych. W pozytywnym prawie brak jest bowiem wszelkiego przepisu, który by w takim przypadku uzasadniał roszczenie pracownika względem pracodawcy o oddanie nadwyżki lub jej wartości. Nie może być zwłaszcza mowy o niesłusznym wzbogaceniu, albowiem nadwyżka nie wyszła z majątku pracownika. Inaczej przedstawiać się może sprawa, gdy w zakresie zatrudnienia pracownika powstaje równocześnie superata i manko. Jeżeli w przypadku takim superata powstała przez to, że pracownik wydawał klientom za mało towaru, a manko przez to, że wydawał towaru za dużo, albo że towar niszczył lub został zabrany, to każdy z tych skutków ma swe źródło w samodzielnym odrębnym zdarzeniu. Do superaty zatem lub jej wartości pracownik nie ma żadnego roszczenia, natomiast odpowiada za manko. Jeżeli jednak superatę i manko wywołało jedno i to samo zdarzenie, zastosowanie powyższych zasad celem dojścia do takiego samego wyniku byłoby błędne. Jeżeli np. superata i manko powstały przez to, że pracownik pomylił się i wydał klientowi inny towar, bądź to innego rodzaju, bądź też innej jakości, to odpowiada za nienależyte spełnianie swych obowiązków na podstawie art. 239 i nast. kodeksu zobowiązań, czyli, że jest obowiązany do wynagrodzenia szkody. Według zaś art. 157 i nast. kodeksu zobowiązań wynagrodzenie szkody polega na wyrównaniu ubytku powstałego w majątku poszkodowanego, a pozostającego ze szkodliwym działaniem w związku przyczynowym. Z tej to przyczyny pracodawca nie może żądać wyrównania manka bez względu na superatę powstałą w stanie jego majątku, lecz zaliczyć musi ją na powstałe manko, gdyż w ten sposób tylko da się stwierdzić, czy i w jakiej wysokości powstała dla niego szkoda. Widoczne jest z tego, że kwestia, czy superata jest zaliczalna na manko, zależna jest od okoliczności sprawy i ich oceny prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1952 r. — C 1272/51).

Umowa o pracę

Umowa, na mocy której jedna ze stron zobowiązała by się świadczyć swoją pracę bezpłatnie na rzecz drugiej strony, musi być z reguły uznana za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym, a jako taka byłaby nieważna. W ustroju demokracji ludowej umowa o świadczenie pracy przez pracownika (także praktykanta) zawsze zobowiązuje pracodawcę do świadczenia słusznego wynagrodzenia i to także w okresie próby (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1950 r. — C 162/50).

1. Postanowienie umowy o pracę, przewidujące na przypadek jej rozwiązania jednorazową odpłatę dla pracow-

nika umysłowego, zwolnionego z pracy po wypowiedzeniu mu stosunku pracy w umówionym terminie, nie krótszym od ustawowego, jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym, jeśli odprawa taka ma być wypłacona w całości, bez zmniejszenia o sumę zarobku, uzyskanego w nowym miejscu pracy w okresie odpowiadającym wysokości odprawy.

2. Wobec notorycznie znanego braku bezrobocia i wpływającego stąd domniemania, że ustawowy okres wypowiedzenia wystarcza do wyszukania nowej pracy, pracownik, żądając odprawy, wyższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, obowiązany jest udowodnić, że w tym okresie szukał pracy w sposób właściwy, lecz poszukiwania jego mimo to nie zostały uwieńczone pomyślnym skutkiem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1951 r. — C 698/50).

1. Zachowanie się pracownika, który w oparciu o brzmienie umowy i nie licząc się z istotnymi potrzebami zakładu pracy — tylko dlatego odmawia wykonywania — przez krótki okres przejściowy — funkcji odpowiadających w pełni jego kwalifikacjom zawodowym, że funkcje te nie są identyczne z przewidzianymi w umowie, a w szczególności, że brak w nich elementów pracy kierowniczej, jakie były związane z pracą umówioną — jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym.

2. Naruszenie przez kierownictwo zakładu pracy obowiązku ustalenia — przed powzięciem koniecznej decyzji o zmianie umówionych godzin pracy, czy zmiana ta ze względu na warunki życiowe pracownika jest możliwa, nie upoważnia pracownika do odmowy — bez żadnych wyjaśnień — wykonywania pracy w zmienionych, ze względu na potrzeby produkcji, godzinach pracy. Odmowa taka w podanych okolicznościach jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1952 r. — C 1906/52).

Pracownik uspołecznionego zakładu pracy, którego przez szereg miesięcy nie zatrudniano i nie wypłacano mu wynagrodzenia, postępuje niezgodnie z zasadami współzycia społecznego w Państwie Ludowym, gdy — powołując się na brak formalnego rozwiązania z nim umowy o pracę — domaga się wynagrodzenia za cały okres czasu, dopóki rozwiązanie to nie nastąpiło. Pracownik nie może wykorzystać dla siebie sytuacji wytworzonej błędem kierownictwa państwowego przedsiębiorstwa. Na pracowniku przedsiębiorstwa państwowego czy w ogóle uspołecznionego, spoczywa szczególnie, wynikający z założeń ustrojowych Państwa Ludowego obowiązek troski o mienie społeczne, o to, by nie powstawały dla przedsiębiorstwa zbędne wydatki. Powstaniu takich wydatków pracownik powinien przeciwdziałać wszelkimi możliwymi środkami. Zważywszy, że z faktu niezatrudnienia powódki i niewypłacania jej wynagrodzenia przez szereg miesięcy widoczne było, że pozwane przedsiębiorstwo nie chce jej zatrudniać u siebie, powódka nie powinna była poprzestać na interwencjach w kierownictwie pozwanego przedsiębiorstwa, lecz powinna była dążyć do wyjaśnienia swej sprawy na innej drodze, np. za pośrednictwem swego związku zawodowego przy pomocy organizacji partyjnej albo ewent. przez referat skarg i zażaleń, a niewątpliwie sprawa byłaby się wcześniej wyjaśniła z pożytkiem dla przedsiębiorstwa, dla mienia społecznego i — dla powódki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1953 r. — I C 3031/52).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników

1. Absolwenci państwowych szkół przysposobienia zawodowego, skierowani zgodnie z umową zawartą przy wstąpieniu do szkoły, do zakładu pracy, podlegają przepisom ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

2. Rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym z winy pracodawcy zwalnia wspomnianego pracownika od odpowiedzialności z tej ustawy za opuszczenie pracy.

3. Ocena, czy zaszedł przypadek rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z winy pracodawcy, w szczególności zaś czy zatrudnienie absolwenta szkoły przysposobienia zawodowego w pracy nie związanej z wyuczonym zawodem, stanowi przyczynę takiego roz-

wiązania umowy, powinna być dokonana przez sąd w oparciu o stan faktyczny danej sprawy (**postanowienie Sądu Najwyższego nr III K.O. 18/53**).

Postanowienie powyższe odnosi się do art. 4 lit. c rozporządzenia o umowie o pracę robotników. Umowa, zawarta przy wstąpieniu do szkoły, mocą której uczeń zobowiązuje się, po ukończeniu szkoły, do pracy przez czas w umowie określony, powinna być uważana za umowę o pracę, zawartą na czas określony.

Okoliczność, że **pracodawca nie zarządził zbadania zdrowia pracownika** przed przyjęciem go do pracy i że wskutek tego został on użyty do zbyt ciężkiej ze względu na jego zdrowie roboty, nie stanowi wykroczenia, uzasadniającego odpowiedzialność pracodawcy. Odpowiedzialność ta byłaby tylko w tym przypadku uzasadniona, gdyby choroba, na którą zapadł pracownik, i niezdolność jego do pracy zostały wywołane niezastosowaniem przez pracodawcę odpowiednich środków ochronnych, mających zapobiegać naruszeniu zdrowia pracowników (art. 7) (**wyrok Sądu Najwyższego C I 65/45**).

Jeśli pismo rozwiązujące umowę z pracownikiem i zwalnające go z pracy nie podaje, że został on **zwolniony z powodu pijaństwa**, natomiast mówi o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia, okoliczność zwolnienia go z tego powodu jest faktem przeciwko osnowie dokumentu (do art. 11 i 18 rozporządzenia o umowie o pracę robotników), (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1951 r. C 396/50**).

Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu

Stacja pomp, prowadzona przez jednostkę wojskową (pułk), winna być uważana za zakład prowadzony w sposób przemysłowy w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu, gdy prowadzenie stacji nie było obowiązkiem ustawowym tej jednostki wojskowej i gdy przy tym na stacji zatrudnieni byli nie sami wojskowi, lecz również i osoby cywilne, i prowadzona ona była nie tylko dla własnych potrzeb wojska (art. 1) (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1946 r. — C III 946/45**).

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 20 stycznia 1922 r. o **czasie pracy** osób zatrudnionych przy pilnowaniu nie ma zastosowania do pracy piastunek w **łóżkach dworcowych**, których głównym zadaniem jest troska o wyżywienie i higienę dziecka i matki, będących w podróży.

2. **Zasada 8-godzinnego dnia i 46-godzinnego tygodnia pracy** jest w świetle art. 59 Konstytucji PRL ogólną zasadą prawa pracy Polskiej Ludowej i jako jedno z podstawowych praw obywatelskich stosuje się ona, jeżeli przepis szczególny nie normuje odrębnie czasu pracy pewnej kategorii pracowników, do pracowników wszystkich zakładów pracy, choćby w art. 1 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu nie wymienionych.

3. Jeżeli wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, świąteczne i nocne jest normowana przez układ zbiorowy, to **indywidualne umowy o wynagrodzenie ryczałtowe, niższe od stawek przewidzianych w układzie zbiorowym, są nieskuteczne**.

4. Umowa, która przewidywałaby, że jednolite wynagrodzenie pracownika stanowić będzie jego uposażenie zasadnicze, a zarazem wynagrodzenie za pracę nadliczbową, nie daje się pogodzić z przepisami ustawodawstwa o ochronie czasu pracy, a w szczególności art. 16 ustawy o czasie pracy. Toteż **ryczałt za godziny nadliczbowe może zasadniczo mieścić się w kwocie wynagrodzenia miesięcznego o tyle tylko, o ile wysokość ryczałtu jest wyraźnie liczbowo oznaczona** (art. 1, 4, 16), (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1953 r. — I C 1882/52**).

Okoliczność, że w myśl art. 11 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu praca jest dozwolona w **niedziele i święta** w pewnych zakładach pracy, jak np. kina, nie przesądza kwestii **wynagrodzenia za pracę w takie dni**. Jeżeli pracownik zatrudniony w niedzielę lub święto nie otrzymuje innego wolnego dnia w tygodniu, stosownie do art. 13 cyt. ustawy, praca w niedzielę i święto winna być traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1949 r. — Wa C 45/49**).

1. Brak podstawy do stosowania jako bezwzględnie obowiązujących pozostałych w mocy **ustaw przewidzianych**, gdy zmieniają je **postanowienia układów zbiorowych pracy** zawierane w granicach wytycznych polityki rządu w sprawach pracy i płacy.

2. Jeżeli układ zbiorowy nie zawiera wyraźnego postanowienia, że pobierającym **dodatek funkcyjny** nie przysługuje wynagrodzenie za nadliczbowe godziny pracy, postanowienie takie w nim się dorozumianie mieści.

3. Brak antagonistycznych sprzeczności pomiędzy interesami pracowników przemysłu państwowego i Państwa wyłącza potrzebę badania, czy **dodatek funkcyjny**, o ile stanowi zarazem z mocy układu zbiorowego pracy ryczałtowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, jest odpowiednio wysoki od ilości tych godzin.

4. **Spoczynek niedzielny** jest szczególnym prawem pracownika. Jeżeli z uwagi na wyjątkowe okoliczności pracodawca żąda od niego pracy w niedzielę lub święto, powinien za to dać pracownikowi wolny od pracy dzień w tygodniu (art. 13 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu). Jeżeli nie jest w możności dać tego wolnego dnia, powinien za dodatkową pracę zapłacić (art. 13 i 16), (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1953 r. — II C 2525/52**).

Pracownik **nie może żądać** przewidzianego w ustawie o czasie pracy w przemyśle i handlu **wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych**, jeżeli nie wskutek żądania pracodawcy i nie wskutek potrzeby, wynikającej z warunków pracy, lecz z własnej inicjatywy i dla własnej korzyści lub wygody, zamiast pracować w godzinach umówionych, pracował w czasie, w którym nie powinien był pracować, chociażby pracodawca tolerował tę zmianę (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1945 r. C I 377/45**).

Upominanie się o zapłatę za godziny nadliczbowe nie jest okolicznością warunkującą należność pracownika z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. O ile kierownictwo zakładu pracy wie o pracy w godzinach nadliczbowych, domniemywać należy, że liczy się ono z ustawowym obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia za te godziny. Sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w Państwie Ludowym byłoby dopuszczenie możliwości, że kierownictwo pewnego zakładu pracy przez dłuższy okres czasu korzysta z pracy pracownika w godzinach nadliczbowych, wie o tej pracy i wymaga jej pełnienia, a mimo to uchyla się od zapłaty wynagrodzenia za nią (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 1950 r. — Wa C 370/49**).

1. Ocena, jakie wynagrodzenie należy się pracownikowi w świetle obowiązujących przepisów, należy do sądu orzekającego i w tym zakresie opinie prawne innych władz i instytucji nie mogą mieć znaczenia decydującego.

2. Pod **diętami** rozumie się świadczenie pieniężne, przeznaczone na pokrycie zwiększonych kosztów utrzymania pracownika w czasie podróży służbowej, a diety w zasadzie nie mogą być uważane za ryczałtowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, chyba że umowa stron postanowiła inaczej.

3. Jeżeli przedsiębiorstwo prowadzi wielokierunkową działalność gospodarczą, nie można wykluczyć uznania go za przedsiębiorstwo przewozowe, o ile **prowadzi dział przewozowy**, zajmujący się działalnością usługową.

4. Do **konwojentów wagonów kolejowych** stosują się albo przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 13 grudnia 1933 r. o czasie pracy osób zajętych w przemyśle przewozowym, albo jeżeli przedsiębiorstwo, w którym są zatrudnieni, nie ma charakteru przewozowego — przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1927 r. o czasie pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu. W pierwszym wypadku normy czasu ich pracy nie mogłyby przekroczyć 10 godzin na dobę, a 598 godzin na okres 13 tygodni, w drugim nie mogłyby przekroczyć 12 godzin na dobę. Normy te są miarodajne dla obliczenia czasu pracy nadliczbowej konwojentów.

5. **Za czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu uważać należy czas, w którym te osoby pozostają do dyspozycji pracodawcy i podczas którego spoczywa na nich odpowiedzialność za powierzone im pieczy mienie; nie**

jest wyłączone zaliczenie do czasu pracy dozorczy, strażnika czy konwojenta godzin ich snu, wywołanego nieodpartą potrzebą fizjologiczną, jeżeli pracodawca nie zapewnił złuzowania tych osób we właściwym czasie innymi pracownikami, a pomimo to osoby te są przez cały czas zatrudnienia odpowiedzialne za powierzone im mienie. Jeżeli konwojent w czasie podróży pozostawał przez całą dobę do dyspozycji pracodawcy i na jego usługach oraz przez całą dobę był odpowiedzialny za powierzony sobie towar, cała doba musi być mu liczona za czas pracy, z czego 10 względnie 12 godzin pracy normalnej, a pozostałe godziny jako nadliczbowe; odliczeniu z pracy konwojenta mógłby ulec tylko ten czas, w ciągu którego mógłby on pozostawić wagon bez opieki (**wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 1951 r. — C 585/50**).

1. Przedsiębiorstwo uspołecznione przy planowaniu swej gospodarki i wykonywaniu planu ma obowiązek liczyć się z wynagrodzeniem należnym robotnikom.

2. Czas przebyty przez szofera w podróży służbowej

uważać należy w całości za czas pracy, chyba byłoby udowodnione, że szofer podczas podróży był zwolniony w celu wypoczynku z dowolną dyspozycją czasem i bez odpowiedzialności za samochód.

3. **Ryczałt za godziny nadliczbowe** mógłby zastąpić wynagrodzenie należne ustawowo za te godziny tylko wówczas, jeśli choćby mniej więcej odpowiadał należnemu świadczeniu za te godziny; umowa o ryczałt za godziny nadliczbowe, rażąco odbiegający od należnego ustawowo wynagrodzenia, jako zrażająca do obejścia ustawy, wydanej w celu ochrony praw robotnika, jest nieważna (**orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 1951 r. — C 617/50**).

Diety stanowią świadczenie pieniężne na rzecz pracownika, służące mu na pokrycie zwiększonych kosztów utrzymania w związku z pełnieniem pracy w miejscu innym niż jego miejsce zamieszkania, nie stanowią natomiast wynagrodzenia za pracę dodatkową (**orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1950 r. — C 283/50**).

Przegląd ustawodawstwa

Dziennik Ustaw

Dekret z dnia 18 września 1954 r. o zmianie dekretu z dnia 6 września 1951 r. o szczególnych usprawnieniach i ulgach dla żołnierzy kadrowej służby wojskowej i ich rodzin. (Dz. U. PRL nr 41, poz. 182).

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 26 października 1954 r. w sprawie uposażenia lekarzy i lekarzy-dentystów (Dz. U. PRL nr 48 poz. 229). Rozporządzenie ustala wysokość miesięcznego uposażenia, zasadniczego, uzależnioną od ilości przepracowanych lat pracy, uposażenie za godzinę w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, wysokość dodatków funkcyjnych i innych (specjalne, za specjalizację, za stopnie naukowe) oraz zasady wypłacania dodatków do uposażenia.

Monitor Polski

Zarządzenie Ministra Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 sierpnia 1954 r. w sprawie odbywania eksternistycznych studiów II stopnia w wyższych szkołach ekonomicznych (Monitor Pol. nr A-90 poz. 1000). Na podstawie zarządzenia zostaną utworzone eksternistyczne studia II stopnia. Zarządzenie określa warunki przyjęcia na studia eksternistyczne oraz tryb tych studiów.

Uchwała nr 654 Rady Ministrów, z dnia 18 września 1954 r. w sprawie szczególnych uprawnień młodzieży górniczej zatrudnionej w kopalniach węgla (Monitor Pol. nr A-91 poz. 1014). Uchwała przyznaje szczególne przywileje młodzieży górniczej a między innymi do ukończenia 19 lat obniża się normy pracy, gwarantuje się mieszkanie w okresie najwyższej roku po zawarciu związku małżeńskiego oraz przyznaje się prawo do pożyczki na zagospodarowanie się.

Uchwała nr 638 Prezydium Rządu z dnia 18 września 1954 r. w sprawie zwrotu pracownikom jednostek gospodarki uspołecznionej kosztów związanych z odwołaniem z urlopu wypoczynkowego (Monitor Pol. nr A-91 poz. 1016). Pracownikowi odwołanemu z urlopu przysługuje zwrot kosztów podróży do miejsca pobytu i z powrotem oraz ewentualnie zwrot opłat uiszczonych za okres niewykorzystany w domu wypoczynkowym.

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 4 października 1954 r. w sprawie określenia regulaminu komisji kwalifikacyjnych do spraw indywidualnego budownictwa mieszkaniowego (Monitor Polski nr A-96 poz. 1096). Regulamin stanowi, że załącznik do zarządzenia określa tryb działania komisji kwalifikującej osoby, które będą uprawnione do korzystania z pomocy Państwa w ramach indywidualnego budownictwa mieszkaniowego powszechnego oraz decydującej o przyznaniu pożyczek w ramach limitów ustalonych na to budownictwo.

W skład komisji wchodzi przedstawiciele wojewódzkiej rady narodowej, banku inwestycyjnego oraz wojewódzkiej rady związków zawodowych. Za udział w posiedzeniach przysługuje członkom komisji wynagrodzenie. Załącznik nr 2 określa tryb działania komisji kwalifikacyjnej do spraw indywidualnego budownictwa przyzakładowego. Komisja składa się z przedstawicieli: dyrekcji, zakładu pracy, banku inwestycyjnego oraz rady zakładowej (miejscowej).

Zarządzenie Ministra Przemysłu Drobного i Rzemiosła z dnia 30 września 1954 r. zmieniające zarządzenie w sprawie szkolenia zawodowego młodocianych zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych (Monitor Polski nr A-96 poz. 1097). Zarządzenie określa między innymi skrócony

czas szkolenia w warsztatach szkoleniowo-produkcyjnych zakładów doskonalenia rzemiosła.

Zarządzenie nr 247 Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 października 1954 r. w sprawie zwolnień od pracy dla celów sportowych (Monitor Pol. nr A-99 poz. 1214). Zarządzenie ustala zasadę, że kierownik zakładu pracy powinien zwolnić od pracy dla celów sportowych pracownika będącego zawodnikiem lub działaczem sportowym na umotywowany wniosek organu państwowego lub społecznego. Zarządzenie określa tryb zwolnień od pracy, wysokość wynagrodzenia za okres zwolnienia itd.

Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 4 października 1954 zmieniające z dnia 12 września 1950 r. o wewnętrznej organizacji i trybie postępowania odwoławczych komisji lokalowych (Monitor Pol. nr A-101 poz. 1274). Zarządzenie ustala między innymi, że w skład odwoławczej komisji lokalowej przy prezydium rady narodowej powinni wejść przynajmniej w połowie kandydaci przedstawieni przez właściwe wojewódzkie rady związków zawodowych.

Uchwała nr 651 Prezydium Rządu z dnia 18 września 1954 r. w sprawie obowiązku dokonywania analizy działalności gospodarczej przedsiębiorstw i zakładów działających według zasad rozrachunku gospodarczego (Monitor Pol. nr A-91 poz. 1021). Uchwała nakłada obowiązek dokonywania raz na kwartał analizy działalności przedsiębiorstw w zakresie: wykonania planu produkcji, planu pracy, planu zaopatrzenia, wykorzystania środków trwałych, kosztów własnych, rentowności, stanu finansowego, inwestycji. Analiza powinna być wykorzystana dla operatywnego kierownictwa. Wyniki analizy należy przedyskutować z aktywnym polityczno-gospodarczym a wysunięte w toku narady środki zaradcze ująć w formę konkretnego planu działania.

Wiadomości różne

Szczególne uprawnienia młodzieży górniczej

W celu dalszej poprawy warunków pracy i szkolenia młodzieży górniczej w kopalniach węgla uchwałą Nr 654 Rady Ministrów z dnia 18 września 1954 r. w sprawie szczególnych uprawnień młodzieży górniczej zatrudnionej w kopalniach węgla (Monitor Polski Nr 91, poz. 1014) zostały przewidziane następujące szczególne uprawnienia:

1. Wliczanie czasu nauki do stażu pracy (absolwentom zasadniczych szkół górniczych — w wymiarze jednego roku, a absolwentom szkół przysposobienia górniczego cały czas trwania nauki).

2. Przyznawanie kategorii zaszerzgowania osobistego przysługującej młodszemu górnikowi, absolwentom zasadniczych szkół górniczych, wyszkolonych w zawodach związanych z odbudową pokładów węglowych.

3. Zapewnienie pracy na stanowisku nie niższym aniżeli młodszego górnika (lub młodszego rzemieślnika), przy czym zatrudnienie na niższym stanowisku nie może trwać dłużej niż pół roku; w okresie tym przysługuje pracownikowi różnica pomiędzy płacą uzyskaną na zajmowanym stanowisku, a płacą młodszego górnika (młodszego rzemieślnika).

4. Dopuszczenie do egzaminu na górnika po przepracowaniu półtora roku w kopalni (dotyczy absolwentów zasadniczej szkoły górniczej).

5. Obniżenie norm dla pracowników, którzy nie ukończyli 19 lat (o 40% w pierwszych dwóch miesiącach i o 20% w dalszych dwóch miesiącach).

6. Zapewnienie młodym robotnikom pracującym pod ziemią nie posiadającym mieszkania, jeżeli przepracowali dwa lata w górnictwie węglowym pod ziemią:

a) mieszkania w okresie najwyżej jednego roku po zawarciu małżeństwa.

b) pożyczki w wysokości 6.000 zł na zakup mebli i zagospodarowania się, zwrotnej w 24 ratach miesięcznych.

Zwrot kosztów związanych z odwołaniem z urlopu wypoczynkowego

Sprawę powyższą wyjaśnia uchwała Nr 638 Prezydium Rządu z dnia 18 września 1954 r. w sprawie zwrotu pracownikom jednostek gospodarki społecznej kosztów związanych z odwołaniem ich z urlopu wypoczynkowego (Monitor Polski Nr 91, poz. 1016).

Uchwała powyższa stwierdza, że pracownikowi jednostki gospodarki społecznej odwołanemu z urlopu wypoczynkowego przysługuje zwrot kosztów poniesionych przez niego w związku z odwołaniem z urlopu.

Jednocześnie uchwała powyższa ustala jakie koszty podlegają zwrotowi a mianowicie:

a) koszty podróży w obie strony

wg norm ustalonych dla podróży służbowych,

b) zwrot opłaty za wczasy prowadzone przez upołączone jednostki administracyjne, o ile obowiązujące przepisy nie przewidują zwrotu opłat.

Jednocześnie uchwała wyjaśnia, że odwołanie z urlopu wypoczynkowego może mieć miejsce jedynie w wyjątkowym przypadku, gdy nieprzewidziane okoliczności wymagają obecności pracownika w zakładzie pracy. Decyzję w sprawie odwołania wydaje kierownik zakładu pracy.

Zaznaczyć należy, że uchwała powyższa nie obowiązuje w urzędach państwowych.

Ustanowienie odznaki „Wzorowego Sprzedawcy”

W celu wyróżnienia wzorowych sprzedawców, bufetowych, kelnerów i upowszechnienia przodujących metod pracy w upołączonym handlu i żywieniu zbiorowym Prezydium Rządu uchwałą Nr 648 z dnia 18 września 1954 r. (Monitor Polski Nr 93, poz. 1023) ustanowiło odznakę „Wzorowego Sprzedawcy”.

Odznaka ta może być nadana sprzedawcom, bufetowym i kelnerom w dowód uznania osiągniętej przez nich wiedzy i sprawności zawodowej oraz aktywnego udziału w budowie Polski Ludowej.

Odznaczeni pracownicy mają — przy równych warunkach — pierwszeństwo:

1. w awansie zawodowym,
2. w szkoleniu zawodowym,
3. w przydziale mieszkań,
4. w lecznictwie sanatoryjnym,
5. w kierowaniu na wczasy pracownicze,
6. we wszelkiego rodzaju świadczeniach socjalnych.

Odznakę nadaje Minister Handlu Wewnętrznego.

Objęcie niektórych pracowników urzędów górniczych przepisami „Karty Górnika”.

Sprawę powyższą normuje uchwała Nr. 615 Rady Ministrów z dnia 21 października 1954 r. w sprawie objęcia niektórych pracowników urzędów górniczych uchwałą Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym (Monitor Polski Nr 102, poz. 1278).

Zgodnie z przepisami tej uchwały, inżynierom i technikom zatrudnionym w urzędach górniczych zapewnia się niektóre przywileje zawarte w „Karcie Górnika”, a mianowicie:

a) premię kwartalną w wysokości 15% wynagrodzenia kwartalnego po przepracowaniu 5 lat. Premia kwartalna jest wolna od podatku od wynagrodzeń.

b) uprawnienia o charakterze honorowym (stopnie służbowe, odzież służbowa),

c) zapewnienie prawa do rent i

pensji na analogicznych zasadach jak górnikom,

d) przywileje w zakresie zaliczalności stażu pracy.

MI

Szczególne uprawnienia i ulgi dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i ich rodzin

Dekret z 6.IX.1951 r. o szczególnych uprawnieniach i ulgach dla żołnierzy kadrowej służby wojskowej i ich rodzin (Dz. U. Nr 46, poz. 339) został uzupełniony nowymi ważnymi postanowieniami, zawartymi w dekreście z 18.IX. 1954 r. (Dz. U. Nr 41, poz. 182).

Rozszerzony został zakres korzystania z bezpłatnej pomocy leczniczej przez żołnierzy i członków ich rodzin.

W myśl dekretu z 1951 r. zakład pracy, który zatrudniał pracownika w chwili powołania go do zasadniczej służby wojskowej, obowiązany jest przyjąć go z powrotem do pracy na tym samym stanowisku, jeżeli żołnierz zgłosił się do pracy w ciągu 30 dni od zwolnienia go ze służby.

Jeżeli w chwili powołania do wojska żołnierz nie był pracownikiem, a w ciągu 60 dni od zwolnienia go z wojska zgłosił prośbę o pracę prezydium powiatowej (miejskiej) rady narodowej obowiązane jest skierować go do zakładu pracy.

Otóż nowy dekret zapewnia żołnierzom i członkom ich rodzin bezpłatne korzystanie ze świadczeń zakładów społecznych służby zdrowia (z wyjątkiem leczenia uzdrowiskowego i protezowania) w okresie tych 30 wzgl. 60 dni.

Ponadto członkowie rodziny żołnierza mają prawo do bezpłatnego leczenia również podczas odbywania przez żołnierza zasadniczej służby wojskowej. Wprawdzie to ostatnie uprawnienie członkowie rodziny posiadali i dotychczas, ale ograniczone do bezpłatnego korzystania z „urządzeń, służących pomocy lekarskiej” znajdujących się na terenie danego powiatu. Obecnie wprowadzone przepisy takiego ograniczenia terytorialnego nie zawierają.

Nowe przepisy nakładają na rady narodowe obowiązek skierowania do pracy w upołączonym zakładzie pracy niezatrudnionej dotychczas żony żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową, jeżeli zgłosi taki wniosek, a na zakłady pracy — obowiązek przyjęcia jej do pracy stosownie do posiadanych kwalifikacji i w miarę wolnych stanowisk.

Nowy dekret bierze również w opiekę pracującą żonę żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową, wprowadzając zakaz rozwijania (wypowiedzenia) przez zakład pracy stosunku pracy z innymi przyczyn niż wina samej pracownicy lub zupełna likwidacja zakładu pracy.

Poza tym dekret uzupełnia określenie kogo należy uważać za żołnierza zasadniczej służby wojskowej, a to w celu ujednolicenia z przepisami dekretu z 14.VIII.1954 roku o zaopatrzeniu inwalidów wojskowych i ich rodzin (Dz. U. Nr 37, poz. 159).

Stosownie do tego uzupełnienia za żołnierzy uprawnionych do korzystania ze szczególnych uprawnień i ulg uważa się również uczniów szkół oficerskich oraz słuchaczy akademii wojskowych nie będących oficerami lub podoficerami nadterminowymi.

Dokumentację dla korzystania z uprawnień i ulg stanowią zaświadczenia organów wojskowych; do tychczas zaświadczenia takie wystawiały władze wojskowe z ważnością na rok — obecny przepis ograniczenia w czasie nie zawiera.

W celu przystosowania nazw użytych w dekreście do przepisów o powszechnym obowiązku wojskowym dekret zastępuje wszędzie określenie „kadrowa służba wojskowa” przez „zasadnicza służba wojskowa”.

*

Nawiązując do uprawnień żon żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową warto przypomnieć o dwóch przywilejach z dziedziny świadczeń ubezpieczeniowych: zasiłki rodzinne otrzymuje nowozatrudniona żona pracownika powołanego do odbycia zasadniczej służby wojskowej bez trzymiesięcznego okresu wyczekiwania, jeżeli zacznie pracować w ciągu 30 dni od daty powołania męża do wojska.

Zasiłki połogowe otrzyma nowozatrudniona żona pracownika powołanego do wojska pomimo nieprzepracowania 4 miesięcy, jeżeli podjęła pracę w ciągu 30 dni od dnia wcielenia męża do wojska.

Zw.

Dodatek dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i ośrodkach podlegających Ministerstwu Rolnictwa

Uchwała Nr 589a Rady Ministrów z dnia 19 sierpnia 1954 r. (M. P. Nr A-91, poz. 1011) rozciągnęła na nauczycieli zatrudnionych w szkołach i ośrodkach podległych Ministerstwu Rolnictwa postanowienia uchwały Rady Ministrów z dnia 9 września 1949 r. w sprawie dodatku przemysłowego dla niektórych nauczycieli zatrudnionych w szkołach podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego (M. P. z 1949 r. Nr A-66, poz. 861 i z 1953 r. Nr A-4, poz. 41). Liczba osób objętych dodatkiem przemysłowym nie może przekraczać 40 proc. stanu ogólnego nauczycieli zatrudnionych w szkołach rolniczych i ośrodkach szkolenia kursowego. Stawki dodatku ustala i przyznaje Minister Rolnictwa.

Pomoc Państwa dla indywidualnego budownictwa mieszkaniowego

W Monitorze Polskim Nr 99 z dnia 21 października 1954 r. zostało ogłoszone zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 11 października 1954 r., zawierające instrukcję w sprawie pomocy dla indywidualnego budownictwa mieszkaniowego powszechnego. Instrukcja ustala, że indywidualne budownictwo mieszkaniowe może być realizowane bądź na działkach stano-

wiących własność budujących, bądź na działkach odstąpionych budującym przez Państwo.

Działki pod budowę nie będą przekraczać 600 m kw., a tylko wyjątkowo w zależności od położenia działki, gęstości zaludnienia i innych okoliczności faktycznych, mogą być zmniejszone do 300 m kw. lub powiększone do 1000 m kw. Indywidualne budownictwo nieszkaniowe ma być zlokalizowane w miejscowościach letniskowych i na terenie gromad wiejskich, w zależności od istnienia odpowiedniej ilości potrzebnych na ten cel gruntów państwowych, dogodnego połączenia z najbliższym ośrodkiem miejskim itp. okoliczności i warunków miejscowych. Oprócz przydziału dzia-

łek pod budowę pomoc Państwa dla indywidualnego budownictwa mieszkaniowego polega jeszcze na pomocy kredytowej, pomocy w zaopatrzeniu materiałowym oraz — w razie potrzeby — na dostarczeniu budującemu dokumentacji projektowo-kosztorysowej. Ponadto prezydium rad narodowych udzielają na żądanie zainteresowanych informacji oraz porad w sprawach związanych z indywidualnym budownictwem mieszkaniowym (np. co do wyboru typu domu, wysokości kosztów itp.).

O przyznaniu pomocy kredytowej (pożyczki) decydują komisje kwalifikacyjne przy prezydiach rad narodowych, które określają wysokość przyznanej pożyczki oraz warunki i terminy jej spłaty.

Ubezpieczenia społeczne

Walka z nieprawidłowymi wypłatami zasiłków rodzinnych

Nadpłaty zasiłków rodzinnych w zakładach pracy, spowodowane nieprawidłowym wymiarem lub bezprawną wypłatą stanowią dotkliwą bolączkę ubezpieczonych społecznych.

Konsekwencje błędów w wypłacie zasiłków rodzinnych, powodujących nadpłaty ponosi zawsze sam pracownik ubezpieczony, ponieważ w myśl art. 13 dekretu z 28.X.1947 roku o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. Nr 66, poz. 414) „osoba, która pobrała bezprawnie zasiłki rodzinne, obowiązana jest do ich zwrotu”. Pobranie zatem nienależnych zasiłków nawet w dobrej wierze powoduje obowiązek zwrotu, co stwarza niejednokrotnie trudne sytuacje dla pracownika, jeżeli nadpłata stanowi znaczniejszą sumę.

Zakłady pracy mogą również znaleźć się w kłopotcie z powodu stwierdzonych w nich nadpłat, ponieważ w takich przypadkach obowiązane są zwrócić Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych nieprawidłowo wypłacone zasiłki, co w przypadku nieściągalności od zasiłkobiórce obciąża fundusze zakładu pracy.

Art. 14 dekretu o ubezpieczeniu rodzinnym przewiduje karę grzywny za nieprawidłowy wymiar lub bezprawną wypłatę zasiłków rodzinnych. Sankcje te nie były do tychczas w praktyce stosowane.

Ostatnio uchwała Prezydium Rządu zobowiązała ZUS do stosowania art. 14 w stosunku do kierowników zakładów pracy, w których stwierdzono nieprawidłowy wymiar lub bezprawną wypłatę zasiłków rodzinnych.

W wykonaniu tej uchwały oddziały ZUS otrzymały polecenie występowania z odpowiednimi wnioskami do kolegów orzekających przy radach narodowych o ukaranie dyrektora zakładu pracy lub działu albo głównego (starszego) księgowego. W ten sposób stosowanie kar według art. 14 stanie się jednym ze środków zwalczania nadpłat w zakładach pracy.

W razie stwierdzenia w czasie kontroli wypłat w zakładzie pracy błędów i niewłaściwych wypłat rewident ZUS stwierdza w protokole pokontrolnym wszystkie okoliczności uzasadniające winę kierownictwa zakładu pracy oraz nazwisko i stanowisko służbowe osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowe wypłaty. Jednocześnie rewident załącza do protokołu wnioski o zastosowanie art. 14.

Z wnioskiem karnym należy wystąpić w razie stwierdzenia nadpłat i błędów, które są wynikiem:

a) braku nadzoru przez głównego (starszego) księgowego,

b) lekceważenia wypłat zasiłków jako czynności obcej „narzuconej” przez ZUS,

c) powierzenia stanowiska referenta zasiłkowego pracownikowi nie przeszkolonemu i przeniesienia pracownika kwalifikowanego i przeszkolonego do innego działu pracy bez uzasadnionej potrzeby,

d) niewykonania zarządzeń z poprzedniej kontroli wypłat zasiłków i innych niedociągnięć czy zaniedbań.

W poszczególnych przypadkach można w razie stwierdzenia uchybień w wypłacie ograniczyć się do upomnienia kierownika zakładu pracy i głównego (starszego) księgowego, wezwać ich do usunięcia przyczyn niedociągnięć w wypłatach z zagrożeniem, że w razie ponownego stwierdzenia błędnych wypłat ZUS wystąpi z wnioskiem o ukaranie.

W przypadkach cięższych zawinień lub karygodnego niedbalstwa sprawy będą kierowane do prokuratora, jak np.

a) w razie stwierdzenia nadużyć, których popełnienie zostało ułatwione brakiem kontroli, nadzoru, niewłaściwej organizacji pracy itp.,

b) w przypadku podjęcia gotówki w kwocie znacznie przewyższającej kwotę potrzebną na wypłatę zasiłków, mimo że różnica została wpłacona z powrotem na rachunek ZUS.

Wyjaśnienia z zakresu prawa pracy

Rozwiązanie stosunku pracy z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności

Zgodnie z przepisami art. 18 lit. d) rozporządzenia z dnia 16 marca 1938 roku o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324 — z późniejszymi zmianami), zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę z winy robotnika w razie niestawienia się jego do pracy dłużej niż przez trzy dni z rzędu lub ogółem więcej niż przez sześć dni w ciągu miesiąca bez przyczyny uzasadnionej.

W związku z przepisami ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. Nr 20, poz. 168), określającymi tryb postępowania oraz zasady stosowania kar porządkowych i sądowych w razie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nasuwała się wątpliwość, czy nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi nadal przyczynę do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przepisy ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy nie uchyliły przytoczonych przepisów rozporządzenia o umowie o pracę robotników.

Powyższe wynika z przepisu art. 18 powołanej ustawy uchylającej jedynie przepisy art. 43 pkt. 2 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, a nie naruszającej innych przepisów tego rozporządzenia.

Realizowanie uprawnień do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy przewidzianych w art. 18 lit. d) wspomnianego rozporządzenia jest pozostawione do swobodnego uznania zakładu pracy, podczas gdy stosowanie rygorów przewidzianych w ustawie o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy jest obowiązkowe i niezastosowanie tych rygorów do pracownika, naruszającego dyscyplinę pracy przez nieusprawiedliwione opuszczanie pracy, skutkuje odpowiedzialnością karną kierownika zakładu pracy (art. 2 ust. 1 p-kt. 2 ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy).

Mając na uwadze, że ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny realizuje przede wszystkim cele wychowawcze, należy w pierwszym rzędzie stosować represje zawarte w tej ustawie.

Jedynie w tych przypadkach, gdy zastosowanie sankcji przewidzianych w ustawie o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy byłoby w konkretnym przypadku niecelowe, można korzystać z uprawnień do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy.

Rozwiązanie stosunku służbowego z powodu choroby pracownika mianowanego

Zgodnie z przepisami art. 28 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (w brzmieniu ustalonym obwieszczeniem Pre-

zesa Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 1949 r. — Dz. U. Nr 11, poz. 72), pracownik państwowy, którego nieobecność na służbie wskutek choroby, a także urlop z powodu choroby trwa dłużej niż rok, może być jednostronnym zarządzeniem władzy przeniesiony na emeryturę na zasadach wskazanych w ustawie emerytalnej.

Wobec wejścia w życie z dniem 1 lipca 1954 r. przepisów dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 30, poz. 116), który nie reguluje kwestii związanych z rozwiązywaniem stosunku pracy z pracownikiem niezdolnym do pracy, nasuwała się wątpliwość czy powołany przepis ustawy o państwowej służbie cywilnej zachował nadal moc obowiązującą a to ze względu, że pozostawał w ścisłym związku z przepisami ustawy emerytalnej z dnia 11 grudnia 1923 r., która to ustawa została uchylona przepisami powołanego dekretu.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że powołany przepis art. 28 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej zachował nadal swą moc obowiązującą i obecnie powinien być rozumiany jako uprawnienie do natychmiastowego rozwiązania stosunku służbowego w razie nieobecności na służbie z powodu choroby przez okres trwający ponad rok, z tym, że o ew. uprawnieniach do świadczeń emerytalnych zadecydują przepisy dekretu o zaopatrzeniu emerytalnym z 25. VI. 54 r.

Należy bowiem mieć na względzie, że powołany wyżej dekret o zaopatrzeniu emerytalnym nie zna instytucji przenoszenia na emeryturę w odniesieniu do pracowników korzystających z nowego zaopatrzenia emerytalnego. Obecnie uprawnienia emerytalne uzależniane są od osiągnięcia wieku bądź nabycia inwalidztwa, a nie zaś od formy i trybu rozwiązania stosunku pracy.

Przy rozwiązywaniu stosunku służbowego z pracownikiem mianowanym na podstawie przepisów ustawy o państwowej służbie cywilnej z powodu długotrwałej choroby, możliwe jest poza tym zastosowanie przepisów art. 10 lit. d) dekretu z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. Nr 22, poz. 139 — z późniejszymi zmianami), które przewidują dopuszczalność rozwiązywania stosunku służbowego za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, przy czym wypowiedzenie takie może być dokonane także w okresie choroby. Zasady współzycia społecznego wymagałyby wszakże, aby wypowiedzenie nie było dokonywane przed upływem trzech miesięcy choroby. Należy bowiem mieć na uwadze, że pracownikom mianowanym nie przysługują zasiłki chorobowe z ubezpieczenia społecznego; nie powinno się

tych pracowników pozbawiać prawa do wynagrodzenia przed upływem czasu, w ciągu którego innym kategoriom pracowników prawo do zasiłków chorobowych przysługuje (tj. 26 wzgl. 39 tygodni).

Uprawnienia pracowników powoływanych do oficerskich szkół zawodowych

Zgodnie z przepisami art. 77 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. Nr 6, poz. 46) pracownicy powoływani do wojska w wykonaniu powszechnego obowiązku wojskowego korzystają z prawa do wynagrodzenia z tytułu odbywania służby wojskowej.

W praktyce nasuwały się wątpliwości, czy uprawnienia powyższe przysługują także w przypadku, gdy pracownik zgłosił się na ochotnika do oficerskiej szkoły zawodowej i został powołany do tej szkoły na czas egzaminu.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że pracownicy powołani do służby wojskowej wskutek ochotniczego zgłoszenia korzystają z tych samych uprawnień jakie przysługują pracownikom powoływanym do służby wojskowej z poboru.

Jak wynika bowiem z przepisów art. 34 powołanej ustawy przewiduje ona możliwość odbywania służby wojskowej na ochotnika, natomiast przepisy art. 77 ustawy nie uzależniają prawa do wynagrodzenia od rodzaju służby wojskowej.

Socjalistyczna dyscyplina pracy

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. Nr 20, poz. 168), pracownik, który opuści 3 dni bez usprawiedliwienia podlega ukaraniu karą porządkową potrącenia z należnego mu wynagrodzenia przeciętnego zarobku za dwa dni pracy za każdy nieusprawiedliwiony opuszczony dzień pracy.

W praktyce nasuwały się wątpliwości, czy w przypadku, jeśli pracownik przed wykonaniem kary podjął pracę w innym zakładzie pracy, decyzja kierownika zakładu pracy zatrudniającego dotychczas pracownika podlega wykonaniu w nowym zakładzie pracy.

W związku z powyższym Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że potrącenie z należnego wynagrodzenia może nastąpić tylko w ramach danego stosunku pracy. O ile zatem stosunek pracy zostanie rozwiązany przed dokonaniem potrącenia, wykonanie kary przestaje być aktualne, ponieważ decyzja o jej nałożeniu nie stanowi tytułu do wdrożenia postępowania egzekucyjnego w nowym zakładzie pracy.

Wydawanie nakazów pracy

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 marca 1950 r. o zapobieganiu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczegól-

nie ważnych dla gospodarki uspołecznionej (Dz. U. Nr 10, poz. 107) pracownicy, posiadający określone kwalifikacje mogą być zobowiązani do pozostawania w uspołecznionym zakładzie pracy przez czas oznaczony, przy czym obowiązek ten nie może być ustalony na czas dłuższy niż 2 lata.

Wykorzystanie tych uprawnień w odniesieniu do części pracowników objętych przepisami tej ustawy nastąpiło w drodze rozporządzenia z dnia 17 kwietnia 1950 r. w sprawie określenia zawodów i specjalności, do których stosuje się przepisy o zabezpieczeniu płynności kadr pracowników (Dz. U. z 1950 r. Nr 18, poz. 153 i z 1951 r. Nr 63 poz. 431) — bez potrzeby wydawania indywidualnych nakazów pracy.

Rozporządzenie to wygasło w dniu 25 kwietnia 1952 r. W związku z tymi przepisami nasunęła się wątpliwość, czy obecnie możliwym byłoby wydawanie indywidualnych nakazów pracownikom, którzy objęci byli przepisami powyższego rozporządzenia.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że łączny okres pracy w wykonaniu obowiązku określonego w powołanej ustawie o zabezpieczeniu płynności kadr nie może przekraczać dwóch lat, wobec czego indywidualny nakaz pracy dla pracownika, który w swoim czasie objęty był przepisami rozporządzenia z dnia 17 kwietnia 1950 r., może być wydany tylko o tyle, o ile okres zatrudnienia na podstawie tego rozporządzenia nie przekracza dwóch lat. W przypadku tym można wydać nakaz na okres brakujący do dwóch lat.

Urlopy pracowników młodocianych

1. Zgodnie z przepisami § 14 rozporządzenia z dnia 12 kwietnia 1952 r. w sprawie warunków przyjmowania do pracy w celu przyuczenia do zawodu i późniejszego zatrudnienia młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia i nie przekroczyli 16 lat życia (Dz. U. Nr 21 poz. 135), młodocianym w wieku 14—16 lat przysługuje dwutygodniowy urlop po półrocznej pracy oraz miesięczny urlop po rocznej pracy, przy czym urlop po rocznej pracy jest niezależny od urlopu po półrocznej pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dwutygodniowy urlop po półrocznej pracy przysługuje tylko w pierwszym roku pracy. Natomiast w następnym roku (do ukończenia 16 lat) należy się urlop w wymiarze jednego miesiąca.

2. Jak wynika z przepisów ustawy z 16 maja 1922 r. o urlopach (Dz. U. z 1949 r. Nr 47, poz. 365 i z 1950 r. Nr 13, poz. 123) pracownikowi fizycznemu w wieku 16—18 lat należy się po półrocznej pracy 7 dni urlopu, a po rocznej pracy 14 dni urlopu.

W związku z powyższym przepisem nasunęły się wątpliwości co do wymiaru urlopu pracownikowi, któremu rok pracy kończy się po ukończeniu przez niego 18 lat życia, przy czym z urlopu po półrocznej, pracy skorzy-

stał przed ukończeniem 18 lat życia. Chodzi bowiem, czy z należnego po roku pracy 12-dniowego urlopu należy potrącić 7 dni wykorzystanych po półrocznej pracy.

W sprawie tej Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że

Wyjaśnienia z zakresu ubezpieczenia społecznego

Pracownik został zwolniony z pracy bez trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zakład pracy wypłacił mu trzymiesięczne odszkodowane.

W nowym miejscu pracy pracownik nabył uprawnienia do zasiłku rodzinnego po przepracowaniu trzech miesięcy, łącznie zatem został pozbawiony zasiłku rodzinnego przez okres 6 miesięcy.

Władza nadzorcza zakładu pracy, który zwolnił pracownika bez wypowiedzenia zwróciła się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z zapytaniem, czy utracony zasiłek rodzinny za te 6 miesięcy powinien mu wypłacić tenże zakład pracy, wobec tego że ZUS odmawia wypłaty.

Pismem z dn. 26. X. 1954 r. Nr Uz 33a-44/54 MPiOS wyjaśniło, co następuje: pracownicy, którzy odpowiadają wymaganym warunkom ciągłości zatrudnienia i ilości pracy, otrzymują zasiłek rodzinny przez cały czas zatrudnienia aż do rozwiązania stosunku pracy.

Ponieważ uprawnienia do zasiłku rodzinnego ustają z rozwiązaniem stosunku pracy, zasiłek ten nie przysługuje za kres, odpowiadający wypłaconemu odszkodowaniu jakie pracownik otrzymuje w razie zwolnienia bez wypowiedzenia.

Wyjątek od tej zasady dotyczy pracowników otrzymujących zasiłek chorobowy, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z przedłużającą się chorobą. Pracownicy ci zachowują prawo do zasiłku rodzinnego przez okres pobierania zasiłku chorobowego.

Wypłata pracownikowi odszkodowania za zwolnienie bez wypowiedzenia w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia nie uprawniała do przyznania przez ZUS zasiłku rodzinnego za okres odpowiadający wypłaconemu odszkodowaniu, a więc odmowa ZUS była słuszna. Tak długa przerwa pomiędzy zwolnieniem a podjęciem nowej pracy niezależnie od przyczyn zwolnienia go z poprzedniego zatrudnienia, spowodowała przerwę w ciągłości uprawnień do zasiłku rodzinnego i konieczność przepracowania w nowym zatrudnieniu trzech miesięcy dla ponownego nabycia uprawnień do zasiłków.

Pracownik może natomiast żądać od zakładu pracy odszkodowania z tytułu utraconych zasiłków rodzinnych za okres, odpowiadający wypłaconemu mu odszkodowaniu za zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia.

urlop 7-dniowy, z którego pracownik skorzystał jako młodociany, nie podlega odliczeniu od 12-dniowego urlopu po roku pracy, gdyż przysługujący młodocianemu po półrocznej pracy urlop jest urlopem niezależnym od urlopu należnego po roku pracy.

W razie odmowy wypłacenia — może dochodzić swej pretensji przed komisją rozjemczą wzgl. na drodze sądowej.

*

W związku z zapytaniem czy na uczniów szkół górniczych, pobierających stypendia i 30 % zarobków, osiągniętych za pracę w kopalni w ramach praktycznego szkolenia przysługują zasiłki rodzinne MPiOS pismem z 5.XI.1954 r. Nr Uz 33a12/54 wyjaśniło, co następuje: ponieważ pobieranie stypendiów przez uczniów szkół zawodowych nie powoduje obecnie zawieszania wypłaty zasiłków rodzinnych, a otrzymywania przez ucznia 30 % zarobku, osiąganego z pracy w kopalni w ramach szkolenia praktycznego nie można uznać za samodzielne zarobkowanie, wyłączające prawo do zasiłku rodzinnego — na uczniów tych należy wypłacać zasiłki rodzinne. Nie dotyczy to uczniów przebywających w internatach, którzy otrzymują tam utrzymanie, oraz pewną część stypendium na osobiste wydatki.

*

Okręgowe Przedsiębiorstwa Obrotu Zwierzętami Rzeźnymi zatrudniają oprócz pracowników stałych tzw. dorywczych konwojentów. Z osobami tymi są na każdy konwój zawierane umowy zlecenia. W związku z wnioskiem o objęcie tych konwojentów obowiązkiem ubezpieczenia MPiOS pismem z 27.X.1954 r. Nr Uz 31-21/54 wyjaśniło, co następuje: obowiązkowi ubezpieczenia podlegają osoby pozostające w pracowniczym stosunku pracy (zatrudnienie na podstawie umowy o pracę). Po dokładnym zbadaniu charakteru stosunku łączącego konwojentów z przedsiębiorstwami stwierdzono, że brak jest tu cech pracowniczego stosunku pracy. Objęcie ubezpieczeniem musi być równoległe z innymi uprawnieniami pracowniczymi, wynikającymi z ustawodawstwa pracy, jak np. prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze, prawo do rozwiązania stosunku pracy za określonym wypowiedzeniem itd.

Wszystkich tych elementów brak jest w obecnym zatrudnieniu tzw. dorywczych konwojentów i dlatego nie mogą oni zostać objęci ubezpieczeniem społecznym. Zawarcie z nimi umów o pracę automatycznie pociągnie za sobą obowiązek ich ubezpieczenia.

Zw.

Tematyka książek wydanych przez Wydawnictwo Związkowe CRZZ w 1954 roku

ZROKU na rok wzrasta znaczenie związków zawodowych w Polsce i zwiększa się ich współdziałanie w gospodarowaniu państwem, które przekazało im ostatnio tak ważne zadania, jak sprawy prawnej ochrony pracy i technicznej inspekcji BHP. Ale za wzrostem znaczenia idzie wzrost obowiązków, idzie konieczność przygotowania aktywu związkowego do spełniania powierzonych mu funkcji, dopomożenia mu w pracy. Różne wiodą do tego drogi; należy do nich i ta, którą obrało Wydawnictwo Związkowe CRZZ, wyznaczając sobie, jako zasadniczy cel — przychodzenie z pomocą aktywowi związkowemu w jego niełatwej pracy.

Jakże Wydawnictwo realizuje ten cel w bieżącym roku wydawniczym? Spróbujmy omówić z tego punktu widzenia jego tegoroczną produkcję, ograniczającą się ze względu na brak miejsca do wydawnictw nieperiodycznych. Zaznaczymy tylko marginesowo, że bardzo poważną część produkcji Wydawnictwa Związkowego, arkuszowo nawet przeważającą, stanowią dobrze znane każdemu aktywiście związkowemu miesięczniki w ogólnej liczbie pięciu. Należą do nich oprócz „Przeglądu Związkowego”: „Świetlica”, „Przyjacieli przy Pracy”, „Radiowęzeł” i „Dzielnik”. Szóstym czasopismem jest wydawany w kilku językach kwartalnik — „Polski Przegląd Związkowy”.

Wydawnictwa nieperiodyczne omawiać będziemy dla przejrzystości obrazu według grup bibliograficznych. Do pierwszej, obejmującej pozycje treści społeczno-politycznej, należy przede wszystkim obszerne „Sprawozdanie z III Kongresu Związków Zawodowych”, zawierające wygłoszone na Kongresie referaty i powzięte na nim uchwały. Dalsze tytuły tej grupy — to cztery referaty przewodniczącego CRZZ, Wiktora Kłosiewicza, wygłoszone na zebraniach plenarnych CRZZ, wskazujące zadania związków zawodowych na obecnym etapie ich pracy. Pierwszy z referatów omawia dwa ważne akty prawne: uchwałę Rady Ministrów w sprawie zakładowych umów zbiorowych oraz dekret Rady Państwa o zakładowych komisjach rozjemczych. Tematem drugiego jest walka o realizację uchwał IX Plenum KC PZPR dotyczących — jak wiemy — przyspieszenia wzrostu stopy życiowej mas pracujących. Dwa pozostałe referaty omawiają aktualne zagadnienia związane z wyborami do rad narodowych oraz z dotychczasowymi wynikami realizacji wskazań III Kongresu Związków Zawodowych.

Do bieżących zadań związków zawodowych nawiązuje również broszura A. Dobrzyńskiego i M. Kwiatkowskiego „Związki zawodowe — aktywną siłą w umacnianiu sojuszu robotniczo-chłopskiego”, która kładzie szczególny nacisk na formy i metody pracy wychowawczej wśród robotników dojeżdżających ze wsi.

Wydanie wymienionych tytułów ułatwia związkowcom orientację w najbardziej aktualnych problemach ruchu zawodowego w Polsce. Dalsze tytuły rozszerzają orientację na zagadnienia ruchu związkowego w skali światowej. „Światowa Federacja Związków Zawodowych w walce o interesy klasy robotniczej i pokój”, w opracowaniu Kassyanowicza, Kostarskiego i Wojny zawiera oprócz zarysu historii SFZZ bogaty zbiór dokumentów i materiałów III Światowego Kongresu Związków Zawodowych na temat określonego tytułem publikacji.

Przełożona z języka rosyjskiego broszura Z. Michajłowa i T. Romisława pt. „Złoci liderzy związkowi bez maski” stanowi w pewnym sensie dopełnienie poprzedniego tytułu, demaskuje bowiem zdradziecką działalność amerykańskich rozbijaczy jedności ruchu zawodowego. Drugi z tytułów tłumaczonych to „Rozwój ruchu związkowego w Czechosłowacji” — Sojaka, ujmujący w zwięzłym za-

rysie historię ruchu zawodowego u naszych pobratymców — poczynając od jego początków aż po chwilę obecną.

Na specjalną uwagę zasługuje ostatni tytuł z tej grupy, zbiorowa publikacja: „Zmienilo się ich życie”, omawiająca zagadnienie awansu społecznego w Polsce Ludowej. Książeczka ta, wydana bardzo estetycznie, z pięknymi ilustracjami Marka Rudnickiego, jest dowodem, że Wydawnictwo Związkowe szuka nowych dróg skutecznego dotarcia do czytelników. Tym razem podjęto próbę ujęcia zagadnienia w nie stosowanej dotychczas formie na pół zbeletryzowanego reportażu. Eksperyment powiódł się dobrze i należy sobie życzyć, aby znajdował częściej zastosowanie.

Następną grupę bibliograficzną stanowi Biblioteka szkolenia związkowego, złożona z 21 broszur, ujmujących w zwięzłym zarysie wszystkie zagadnienia, których znajomość jest niezbędna dla aktywisty związkowego. Biblioteka taka była bardzo potrzebna i stanowi niewątpliwie poważną pomoc dla związkowców. Szkoda tylko, że z powodu zbytniego skondensowania materiału i na ogół dającego za mało praktycznych wskazówek wykładu — niektórymi z broszur trudno się posługiwać w praktyce związkowej.

Na trzecią grupę tytułów, obejmującą zagadnienia produkcyjne, składa się przede wszystkim szereg przekładów broszur pisanych przez autorów radzieckich. W ten sposób Wydawnictwo Związkowe uprzyściplniao czytelnikom polskim wiele ciekawych doświadczeń radzieckich towarzyszy z różnych dziedzin produkcji. Tak więc P. Karamyszew i L. Borodkin w obszernej broszurze pt. „W walce o postęp techniczny” przedstawiają rolę organizacji związkowej zakładów im. Kirowa w walce o postęp techniczny. J. Zagreklj w „Osiągnięciach stachanowców” Buriewiestnika omawia doświadczenie współzawodnictwa o obniżkę kosztów własnych w fabryce obuwia. „Naprzód — ku nowemu” A. Filkowa obrazuje współzawodnictwo kompleksowe w górnictwie węglowym i wymianę doświadczeń między poszczególnymi kopalniami, a „Twórcza współpraca” W. Kuźniecowa — pracę brygad robotniczo-inżynierskich w odlewni twardych stopów.

Dalsze tytuły trzeciej grupy poruszają zagadnienia związane z przemysłem budowlanym („O kompleksową oszczędność materiałów budowlanych” M. Fiedorowa), metalowym („Grupa związkowa w walce o wydajność pracy” S. Głirina), hutniczym („Więcej metalu” G. Kuprijanowa — na temat organizacji współzawodnictwa w tym przemyśle), jedna dotyczy obsługi kombajnu, organizacji pracy w polu („Za kierownicą kombajnu” M. Bragi). Szeroki zakres poruszanych zagadnień sprawia, że niemal każdy związkowiec znajdzie wśród nich coś interesującego i pożytecznego dla siebie.

Tutaj należą też: „Przodujące metody sprzedawców radzieckich”. Broszura ta omawia sprawy organizacji i nowych metod pracy w placówkach handlowych i zawiera wiele praktycznych wskazówek dla sprzedawców w handlu artykułami spożywczymi i towarami masowego spożycia.

Prócz przekładów z rosyjskiego znajdujemy w tej grupie również oryginalne prace polskie. Tytuł pierwszej z nich: „Walczmy o usprawnienie administracji” mówi sam za siebie. Druga „Godzina na 60 minut” Sierpińskiego przedstawia korzyści wynikające ze współzawodnictwa długookresowego. Broszura nie poprzestaje na zobrazowaniu osiągnięć współzawodnictwa tego typu, lecz również uwzględnia typowe błędy organizacji związkowych w tej dziedzinie; tym samym ułatwia radom zakładowym ustrzeżenie się od takich błędów w przyszłości. W trzeciej

broszurze pt. „Zbiór przodujących metod pracy“ S. Lewandowski i R. Frelek dają — w układzie encyklopedycznym — krótką charakterystykę najnowszych polskich i radzieckich metod pracy, zmierzających do zwiększenia wydajności, pełnego wykorzystania maszyn, zmniejszenia kosztów własnych i podwyższenia jakości produkcji. Broszura Frelka i Lewandowskiego należy do stosunkowo mniej udanych tytułów tegorocznej produkcji Wydawnictwa Związkowego; budzi w niej zastrzeżenie zarówno układ, jak i zbyt powierzchowne, nieraz przy tym zawile omówienie poszczególnych metod. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że jest to pierwsza próba pełnego ujęcia tego nadzwyczaj potrzebnego tematu. Należy więc tylko wyrażać życzenie pod adresem Wydawnictwa, by następne wydanie broszury wolne było od usterek pierwszego.

Dwa tylko zagadnienia z tej dziedziny, ale za to bardziej szczegółowo, porusza książeczka F. Bąbola i B. Lesmana: „Dajmy krajowi lepsze tkaniny“, która obrazuje osiągnięcia Wandy Sygdiak, inicjatorce „pionów bezbrakowych“, i Mariana Morawskiego, inicjatora hasła „W moim oddziale wszyscy wykonują normy“. Również niektóre tylko z przodujących metod, stosowane w przemyśle rolnospożywczym, omawia H. Godlewski „Przodujące metody w przemyśle rolnospożywczym“. Broszura Godlewskiego zajmuje się przede wszystkim metodami Kowalowa, Korabielnikowej, Żandarowej, systemem potokowym i formą listów gwarancyjnych, pokazując na konkretnych przykładach wpływ tych metod na wydajność pracy.

Następna pozycja tej grupy „Poradnik wynalazcy i racjonalizatora“ — B. Bulwickiego i J. Dalewskiego — po każdym tom zawierający komentarze i przepisy prawne z zakresu wynalazczości, znaków towarowych i orzecznictwa patentowego jest niezbędny zarówno dla komórek wynalazczości i racjonalizacji w jednostkach centralnych naszej gospodarki, jak i dla samych wynalazców i racjonalizatorów oraz dla aktywistów związkowych zajmujących się tymi sprawami. O przydatności książki świadczy najlepiej okoliczność, że ukazuje się już w trzecim, uzgodnionym i poprawionym wydaniu.

Pozostałe tytuły „produkcyjne“: „Takie buty“ oraz „Budujemy okręty“ (autorzy O. Budrewicz i M. Holzman) należą do „Biblioteki fotoreportażowej CRZZ“. Tomiki tej biblioteki składają się z szeregu odpowiednio dobranych i artystycznie wykonanych zdjęć, poświęconych przeważnie jakiemuś zagadnieniu produkcyjnemu, a objaśnionych zwięzłymi tekstami. W ten sposób ujęte zagadnienie z reguły lepiej przemawia do czytelnika niż długi rzeczowy opis.

Pierwsza z wymienionych fotoreportażówek ukazuje sylwetki przodujących mistrzów jakości w przemyśle obuwniczym (reportaż przeprowadzono w Otmęcie) oraz formy i wyniki ich pracy. Druga — obrazująca na przykładzie Stoczni Gdańskiej, jakiego przewrotu w sytuacji produkcyjnej zakładu może dokonać zastosowanie nowych metod pracy.

Przechodzimy z kolei do czwartej grupy bibliograficznej, obejmującej zagadnienia organizacyjno-instrukcyjne. Znajdujemy w niej — poza Statutem Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce — interesującą publikację Wydziału Statystyki CRZZ pt. „Związki zawodowe w liczbach“.

Komisjom rozjemczym poświęcona jest specjalna broszura A. Borkowskiego i L. Krąkowskiego „Zakładowe komisje rozjemcze“ zawierająca — prócz tekstów przepisów przykłady wypełniania aktów stosowanych w postępowaniu rozjemczym.

Wśród tytułów poświęconych zagadnieniom socjalno-bytowym wysuwa się na pierwszy plan „Poradnik dla komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych“ A. Szczurzewskiego i L. Głowalskiego. „Poradnik“, ukazujący się już w drugim wydaniu, zawiera zwięzłe informacje dotyczące form opieki naszego państwa nad masami pracującymi w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz leczenia pracowników.

Oczekiwane przez rady zakładowe i komisje rozjemcze „Ustawodawstwo pracy — Poradnik dla rad zakładowych“ w opracowaniu dr Cz. Kulikowskiego i mgr A. Mironczuka omawia jasno i przystępnie najważniejsze zagadnienia z dziedziny ustawodawstwa pracy, których znajomość jest niezbędna aktywistom związkowemu.

Inne pozycje tej grupy — to zbiorowa praca: „Oddziały zaopatrzenia robotniczego“, omawiająca zadania i organizację OZR-ów (planowanie, finansowanie, rachunkowość, sprawozdawczość oraz administrację) oraz broszura pt. „Uprawnienia emerytalne pracowników i ich rodzin“, informująca o najważniejszych postanowieniach dekretu z 25 czerwca 1954 roku o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Broszura ta stanowi ponadto pewnego rodzaju poradnik dla osób ubiegających się o renty starcze, inwalidzkie lub rodzinne.

Warto też poświęcić kilka słów książeczce B. Knoll, P. L. Marka i W. Strzałkowskiej: „Bliżej ludzi“, złożonej z kilku żywych, interesujących reportaży i opowiadań, które obrazują prace różnych rad zakładowych nad zaspokajaniem bytowych potrzeb pracowników. Książeczka stanowi jakby odpowiednik do omówionego wyżej tytułu „Zmieniło się ich życie“ i — choć pozycja mniej od niego udana — również świadczy o tym, że pomysł wydawania książek tego typu był słuszny.

Spośród czterech tytułów z zakresu propagandy antyalkoholowej dwa mają charakter instruktarzowo-referatowy („Rada zakładowa w walce z pijaństwem“) oraz T. Podgórskiego („Pijaństwo można zwalczyć“), dwie — beletrystyczne („Faryjak“ i „Ostatni raz“ — Dębowskiego i Fleszarowej oraz „Wilcze Doly“ K. Mikulskiej). Nie są to oczywiście utwory literackie wysokiej klasy pisane jednak żywo, interesująco i w sposób przystępny dla masowego czytelnika — mogą odegrać poważną rolę propagandową przy zwalczaniu pijaństwa.

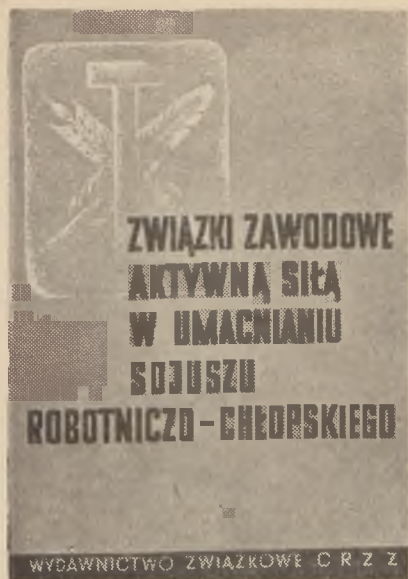
Tytuły o problematyce kulturalno-oświatowej zaspokajają przede wszystkim niektóre palące potrzeby amatorskich zespołów artystycznych, zwłaszcza zaś teatralnych. „Ubiory ludowe“ J. Przeworskiej zawierają historię, opis i rysunek strojów ludowych polskich — współczesnych i dawnych. Tekst uzupełnia ponad sto bardzo ciekawych — szkoda tylko że nie wielobarwnych — ilustracji. „Teatr cieni w świetlicy“ J. Skowrońskiej-Feldmanowej uczy, jak przy pomocy łatwych, ogólnie dostępnych środków urządzać „teatr cieni“: w świetlicach, klubach fabrycznych itp. Wartość praktyczną książki zwiększają liczne rysunki urządzeń, dekoracji i „aktorów“: takiego teatru oraz wzorcowy scenariusz sztuki nadającej się do wystawienia w ten sposób. „Poradnik techniczny dla zespołów świetlicowych“ J. Hawrykiewicza i St. Powołockiego wprowadza czytelników w tajniki dekoracji teatralnej oraz stosowania światła i efektów dźwiękowych na scenie. Jest to prawdziwa encyklopedia wiedzy o technice teatralnej, tym bardziej wartościowa, że uczy praktycznie, w jaki sposób projektować i wykonywać dekorację, oraz jak uzyskiwać i stosować na scenie efekty świetlne, jak dawać widzom złudzenie burzy, wichru, szumu drzew, łoskotu maszyn, huku wystrzałów i innych dźwięków.

Dziedzina kultury fizycznej reprezentuje w tegorocznej produkcji Wydawnictwa Związkowego jeden tytuł tłumaczony: N. Makarczew: „Działalność radzieckich związków zawodowych na polu kultury fizycznej“. Broszura ta omawia zadania związków zawodowych w dziedzinie wychowania fizycznego, zwracając szczególną uwagę na rolę związkowych zrzeszeń sportowych, których zadaniem jest ciągle podnoszenie kultury fizycznej wśród członków załóg poszczególnych zakładów pracy. Czytając tę książeczkę, poznajemy bogactwo form i metod pracy radzieckich związków zawodowych na tym polu.

Spośród pozycji zapowiadzianych na rok 1955 należy przede wszystkim wymienić „Informator aktywisty związkowego“, który będzie zawierał zbiór przepisów prawnych i uchwał CRZZ dotyczących najważniejszych zagadnień ruchu zawodowego. W niedługim czasie można się spodziewać ukazania się „Kalendarza społecznego inspektora pracy“ i „Poradnika w pracy kulturalno-oświatowej“, a nieco później — „Poradnika działkowca“.

W ten sposób Wydawnictwo Związkowe osiągnie ważny etap w swej działalności: dostarczenie aktywistom związkowym podstawowej pomocy w codziennej pracy w głównych dziedzinach życia związkowego.

W. K-ski



**ZWIĄZKI ZAWODOWE AKTYW-
NĄ SIŁĄ W UMACNIANIU SOJU-
SZU ROBOTNICZO-CHŁOPSKIEGO**
— A. Dobrzyński i M. Kwiatkowski

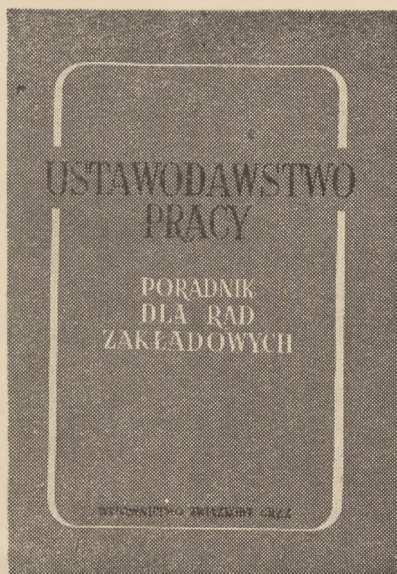
Zadania związków w akcji łączno-
ści miasta z wsią.
stron 37 cena zł 1.—

**ŚWIATOWA FEDERACJA ZWIĄZ-
KÓW ZAWODOWYCH W WALCE
O INTERESY KLASY ROBOTNI-
CZEJ — H. Kassyanowicz, S. Ko-
starski i R. Wojna**

Materiały z III Światowego Kon-
gresu Zw. Zaw.
stron 323 cena zł 8,80



NOWOŚCI WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

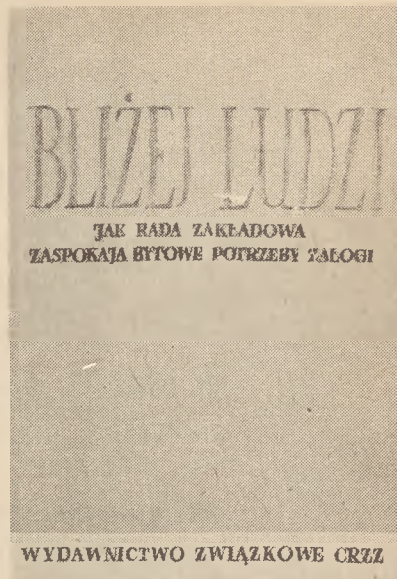


USTAWODAWSTWO PRACY PODRĘCZNIK DLA RAD ZAKŁADOWYCH

Opracowali dr Cz. Kulikowski i
mgr A. Mirończuk

Podstawowe wiadomości o prawie
pracy niezbędne w codziennej prak-
tyce rad zakładowych i komisji roz-
jemczych

stron 168 cena zł 2,70



**BLIŻEJ LUDZI — JAK RADA
ZAKŁADOWA ZASPOKAJA BYTO-
WE POTRZEBY ZAŁOGI — B.
Knoll, W. Strzałkowska i P. L. Marek**

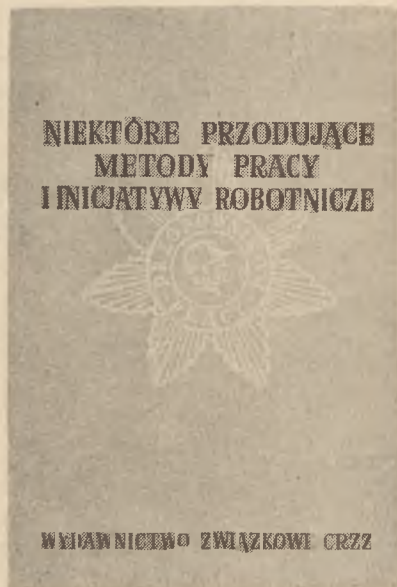
Reportaże ukazujące troskę rad za-
kładowych o bytowe warunki robot-
ników

stron 90 cena zł 2,40

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

Krótką charakterystykę najnow-
szych polskich i radzieckich metod
pracy obmyślonych przez przodują-
cy aktyw robotniczy.

stron 56 cena zł 1,40



NOWOŚCI
WYDAWNICTWA ZWIĄZKOWEGO CRZZ

do nabycia w księgarniach „Domu Książki“

S. Filkin — NAPRZÓD KU NOWEMU	1,20
S. Girin — GRUPA ZWIĄZKOWA W WALCE O WYDAJNOŚĆ PRACY	0,80
B. Michajłow, T. Remizow — ŻÓŁCI LEADERZY ZWIĄZKOWI BEZ MASKI	1,60
P. Karamyszew, T. Borodkin — W WALCE O POSTĘP TECHNICZNY	3,60
III KONGRES ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH 5—9 MAJA 1954 R.	2,50
O. Budrewicz, M. Holzman — TAKIE BUTY!	4,80
H. Kassyanowicz, Z. Kostarski, R. Wojna — ŚFZZ W WALCE O INTERESY KLASY ROBOTNICZEJ	8,80
ODDZIAŁY ZAOPATRZENIA ROBOTNICZEGO (ZADANIA, ORGANIZACJA, RACHUNKOWOŚĆ)	4,40

Ostatnio ukazały się na półkach księgarskich:

A. Dobrzyński, M. Kwiatkowski — ZWIĄZKI ZAWODOWE AKTYWNĄ SIŁĄ W UMACNIANIU SOJUSZU ROBOTNICZO-CHŁOPSKIEGO	1.—
O. Budrewicz, M. Holzman — LEPIEJ BUDUJEMY OKRĘTY	5.—
L. Szczegodzińska — NASZ DOM. (DOM MŁODEGO ROBOTNIKA PRZY KOPALNI ZABRZE-WSCHÓD)	2,70
Cz. Kulikowski, A. Mirończuk — USTAWODAWSTWO PRACY — PORADNIK DLA RAD ZAKŁADOWYCH	4,60
V. Sojak — ROZWÓJ RUCHU ZAWODOWEGO W CZECHOSŁOWACJI	2,70

Jeżeli zabrakło naszych publikacji w miejscowej księgarni — zamawiajcie je w Centralnej Księgarni Wysyłkowej w Warszawie, pl. Dąbrowskiego 8.

Żądajcie naszych katalogów

Cena numeru 2 zł

CRZZ
WYDAWNICTWO
ZWIĄZKOWE