

GOLOS NOWEJ HUTY

Rok II Kraków, 16. IV. — 20. IV. 1958 r. Nr 31 (71)

Wychodzimy z trudnego okresu zahartowani i dojrzały, by kontynuować realizację nowych zadań

Referat I Sekretarza KF PZPR HiL i posła na Sejm ZBIGNIEWA JAKUSA

Towarzysze Delegaci!

Bardzo często przy ocenie i podsumowaniu pewnego okresu określamy go jako przełomowy, doniosły i brzemienny w wydarzenia. Ale chyba nigdy nie posiadaliśmy większego prawa używania takich określeń czasu jaki upłynął od wyboru naszej instancji w listopadzie 1956 r.

Chociaż nie brak dzisiaj wątpliwości, sprzecznych ocen oraz dyskusji na temat tych wszystkich przemian i wydarzeń, określanych mianem Października, to jednak nie ulega wątpliwości, że VIII Plenum KC zapoczątkowało nowy etap w historii naszego ruchu, w życiu naszego kraju i w budowie socjalizmu w Polsce.

Większość dokonań naszej organizacji i całej Partii, jak też i wiele naszych słabości,

kusjach i rozmowach prowadzonych między towarzyszami. Było to zjawisko tak górujące w minionym okresie i utrzymujące się nawet jeszcze dzisiaj, że należy chyba na wstępie referatu pokusić się o jego analizę.

Cofnijmy się więc pamięcią wstecz do okresu sprzed VIII Plenum KC. Wielokrotnie na naradach i odprawach organizowanych przez KF słyszało się głosy towarzyszy, pełne troski o Partię i jej przyszłość. Były tam wypowiedzi wskazujące na objawy narastania kryzysu ideowego wśród dużej części członków Partii, i — deo w z nią związanych. Mówiło się o potrzebie zmian w Partii, a jeśli nie mówilo się otwarcie, to powszechnie odczuwana była konieczność do-

Tym dążeniami sprzyjał nacisk wywierany przez pogarszającą się i bardzo trudną sytuację gospodarczą. Jeżeli dzisiaj przypominamy o tym to nie dla jeszcze jednego obliczenia z przeszłością. Nie o to nam chodzi. Chcemy prawidłowo ocenić zjawiska charakterystyczne dla obecnej sytuacji w Partii i punktem wyjścia tych rozważań musi być przypominanie nastrojów i dążeń, które nurtowały Partię i cały naród w latach 1955—1956.

Tylko na gruncie takich nastrojów mogło zrodzić się tyle entuzjazmu i tyle nadziei w momencie przełomu w Październiku 1956. Cały naród, po latach niezrealizowanych obietnic, spragniony był poprawy i nadziei na lepszą przyszłość. Ten entuzjazm i nadzieja była po prostu gorącą jego potrzebą. Dzisiaj nie dziwimy się i nie potępimy prostych ludzi za te chwile żywiołowości w postępowaniu, które może nie zawsze rodziły się z rozsądku, ale na pewno z nadziei.

Również w Partii znalazła się spora ilość towarzyszy, którzy po latach wątpliwości i wewnętrznych rozterek wierzyli, że nastąpi moralne i ideowe odrodzenie Partii przy równoczesnym politycznym umocnieniu jej pozycji w kraju i wśród narodu.

Naiwnością byłoby sądzić, że nie było ludzi, dla których przemiany październikowe były przysłowiowym pierwszym etapem i którzy czekali na drugi etap. Byli i są tacy ludzie u nas w kraju, byli nawet i w Partii. Naszym celem nie jest analiza tego nurtu oraz wielu innych zjawisk październikowych. Dokona tego niewątpliwie Zjazd Partii.

(Dalszy ciąg na str. 3)



Przemawia poseł Z. Jakus, I-szy sekretarz KF PZPR

mają jeśli nie źródło, to na pewno początek w Październiku.

Chcemy o tych wszystkich sprawach mówić z całą szczerością, ponieważ my, organizacja partyjna Huty im. Lenina i jej instancja, Komitet Fabryczny czujemy się szczególnie związane z tym wszystkim, co wniosło do naszej Partii VIII Plenum KC. Nie jesteśmy ślepi na wiele ujemnych zjawisk natury politycznej i gospodarczej jakie towarzyszyły poczynaniom Partii w Październiku w okresie naszej kadencji.

Jako kierownictwo największej organizacji partyjnej w Polsce poczuwamy się do obowiązku dokonania analizy sytuacji w naszej organizacji i w naszym zakładzie oraz analizy niektórych zjawisk w Partii i w kraju.

Stoimy przed dzisiejszą Konferencją świadomi odpowiedzialności, jaka na nas ciążyła, ale również z uczuciem spełnionego wobec Partii obowiązku, dlatego też nie zamierzamy bieciami się w pierś zaciemniać obrazu aktualnej sytuacji. W okresie minionej kadencji były chwile kiedy najlepsza nawet część aktywu czuła się zniechęcona, przepojona pesymizmem i niewiarą w przyszłość. Wśród części towarzyszy takie nastroje utrzymują się do dzisiaj. Przewijało się to we wszystkich dys-

konania poważnych i daleko idących zmian. Trzeba sobie obecnie w pełni zdawać sprawę z tego, że to dążenie do zmian narastało potężną falą w całym społeczeństwie a wśród klasy robotniczej najsilniej.



Ogólny widok sali obrad.

III Konferencja Fabryczna Huty im. Lenina powołała nowe władze Poseł Zbigniew Jakus wybrany ponownie I Sekretarzem KF PZPR

W sobotę, 12 kwietnia odbyła się III Sprawozdawczo-Wyborcza Konferencja Fabryczna PZPR Huty im. Lenina. Wzięli w niej udział m. in. I Sekretarz KW PZPR tow. MOTYKA, przedstawiciel KC PZPR tow. MLECZKO, Sekretarz KM PZPR tow. WIÓRKOWSKI i Sekretarz KD PZPR tow. KASPRZYK. Referaty sprawozdawcze wygłosili: I Sekretarz KF PZPR tow. Z. JAKUS i dyr. nac. tow. inż. A. CZECHOWICZ.

W dyskusji głos zabierało 13 delegatów i zaproszonych gości. Na zakończenie wybrano 39-osobowe Plenum Komitetu Fabrycznego w składzie następującym:

Eugeniusz Baran, Józef Bigos, Jan Choma, Wojciech Cierniak, Stanisław Chelmecki, Janusz Celuchowski, Zbigniew Cichocki, Józef Dziedzic, Tadeusz Drobnik, Tadeusz Grygierczyk, Jan Gałęziowski, Roman Gil, Genowefa Góras-Błach, Antoni Janicki, Zbigniew Jakus, Jan Kubik, Kazimierz Kraszewski, Józef Kasprowski, Jan Kucharski, Eugeniusz Łęcki, Roman Łukasik, Witold Młyniec, Zdzisław Meliszek, Andrzej Nowicki, Stanisław Oldak, Tadeusz Piaszewski, Marian Paluch, Mieczysław Patrzalek, Janusz Razowski, Zofia Rogozińska, Jan Stefanik, Mieczysław Sajdak, Mikołaj Tarasiuk, Franciszek Topa, Wiesław Uchto, Jeremiasz Wajler, Jacek Wawrykiewicz, Stanisław Wolak i Zenon Ziemiński.

W tym samym dniu odbyło się pierwsze Plenum nowo wybranego Komitetu Fabrycznego PZPR, które powołało dziewięcioosobową Egzekutywę KF w składzie następującym: Zbigniew Jakus — I Sekretarz, Witold Młyniec — II Sekretarz, Józef Kasprowski — III Sekretarz oraz Józef Dziedzic, Stanisław Oldak, Janusz Razowski, Jan Stefanik, Franciszek Topa i Jacek Wawrykiewicz.

Źródłem poprawy gospodarczej mogą być tylko wyniki produkcyjne

Fragmenty referatu Dyr. Nacz. HiL inż. ANTONIEGO CZECHOWICZA

JAKO podstawowe, kluczowe zagadnienie, trzeba nam bezwarunkowo podnieść wydajność pracy żywej na wszystkich odcinkach naszej produkcji, remontów, usług i biur.

Trzeba, krótko mówiąc, z mniejszą ilością ludzi wykonać tę samą i większą pracę. Jak jest, ogólnie wiadomo — mimo nawet licznych osiągniętych już przez nas wskaźników technicznych poszczególnych agregatów produkcyjnych — często wyższych od projektowych czy nawet światowych — wydajność pracy żywej jest u nas jednak mała — przeciętnie 1,5 do 2 i więcej razy niższa niż w innych tego rodzaju zakładach hutniczych u naszych bliźszych i dalszych sąsiadów. I tak samo w biurach, tak samo na warsztatach remontowych i w produkcji.

Zamiast produkować — jak to się liczy w podobnych kombinatach za granicą — 120, 150 ton stali na pracownika na rok — u nas ta cyfra doszła na razie do 60 ton na zatrudnionego na rok. Zamiast 100 ludzi na jeden wielki piec, jak to jest (zresztą rekordowo) na wielkich piecach Magnitogorska — u nas jest ich jeszcze powyżej 200. Zamiast 3 wytopiaczy na piecu martenowskim na zmianie — jak na

całym świecie — u nas jest ich 5. I takie przykłady można wymieniać w nieskończoność.

Po prostu mamy więcej ludzi niż powinniśmy mieć. — I to wszędzie. — Z wielu

pozytywnym tylko 126 pracowników.

Egzaminy wykazały, że poziom wiadomości teoretycznych mistrzów jest bardzo niski. Wielu z nich nie posiada wiadomości, wymaganych



Inż. A. Czechowicz, Dyrektor naczelny HiL w czasie wygłoszenia referatu

różnych względów. Niektóre są usprawiedliwione, niektóre leżą w nas samych, i od nas samych zależą.

Wiadomo, że na wydajność pracy żywej istotny wpływ wywiera stan zatrudnienia, który z kolei warunkowany jest m. in. poziomem kwalifikacji ogólnych i zawodowych zatrudnionych. Nie jest tajemnicą, że przeciętna kwalifikacja załogi Huty im. Lenina jest niska. Znana jest cyfra około 5 tys. pracowników naszej huty, którzy nie posiadają ukończonej szkoły podstawowej. W tym około 2 tys. ludzi młodych, w wieku do 35 lat, którzy posiadają zaledwie 3, 4 i 5 klas szkoły podstawowej. Albo to, że na 900 pracowników Stalowni 300, czyli 1/3 nie posiada podstawowego wykształcenia.

Wielu z tych pracowników zajmuje odpowiedzialne stanowiska robocze, wytopiaczy, i ślusarzy, suwnicowych itp. Co więcej, przeprowadzona w ub. roku akcja sprawdzania kwalifikacji mistrzów wykazała, że prawie połowa mistrzów, zatrudnionych w hucie, nie posiada uprawnień, wymaganych na tych stanowiskach. Po zorganizowanym w związku z tym kursie mistrzowskim, z 300 mistrzów objętych kursem, do egzaminu przystąpiło zaledwie 160, a zdało egzamin z wynikiem

od robotników V lub VI grupy zaszerogowania.

To są tylko wyrzykowe cyfry, które w pewnym stopniu charakteryzują sytuację na odcinku kwalifikacji naszej załogi. Sytuacja jest rzeczywiście ciężka. Źródłem tego stanu rzeczy należy szukać w warunkach w jakich kształtowała się załoga huty.

Jak wiadomo, większość załogi stanowią robotnicy o minimalnym stażu przemysłowym, którzy dopiero tu w hucie powoli, w trakcie długotrwałego procesu, przekształcają się z rolników w kadrowych robotników fabrycznych.

Powolne tempo wzrostu kwalifikacji ma również swe źródło w braku bodźców materialnego zainteresowania dla tej sprawy. Jest to zresztą zagadnienie dotyczące nie tylko naszej huty, ale całego kraju. Obowiązujące u nas systemy i proporcje płac są tego rodzaju, że nierzadko ludziom nie oplaća się podnosić swych kwalifikacji.

Ta sprawa bezwarunkowo wymaga uregulowania. Poza tym, oraz poza stworzeniem naszej załogi odpowiednich warunków uczenia się (sześćroka sieć szkolenia zawodowego, dobrze prowadzonych kur-

(Dalszy ciąg na str. 2)

Fragmentsy referatu Dyr. A. Czechowicza

Dalszy ciąg ze str. 1

sów dokształcających, szkoły przyzakładowe samokształceniowe itp.) — potrzebny jest właściwy klimat polityczny wokół tej sprawy. Jest rzeczą jasną, że taki sprzyjający klimat mogą i powinny stworzyć na wydziałach własnie organizacje partyjne, własnie towarzysze partyjni.

Istnieje więc konieczność faktyczna i ekonomiczna poważnego obniżenia stanu zatrudnienia, które pozwoli z jednej strony na podniesienie zarobków pewnych grup pracowników drogą wzrostu wydajności, a z drugiej strony pozwoli wygospodarować siły wewnętrzne dla uruchomienia szeregu nowych obiektów, w tym przede wszystkim Walmowni Zimnej Blach, WP Nr 3, pieca martenowskiego nr 7, baterii koksowej nr 6, Chromomagnezytowni itd.

To zmniejszenie stanu zatrudnienia nie może być, rzecz prosta, dokonane drogą „zgaszania”: „a kogo byśmy się pozbyli z naszego wydziału” — jak to już gdzieś niedgdy zaczęto stosować, — ale drogą przede wszystkim solidnej, przemysłowej i uzasadnionej technicznie rewizji obsad, zmiany czy ulepszenia organizacji pracy poszczególnych odcinków działalności, zredukowania takich czy innych stanowisk pracy — nawet do tychże istniejących nieraz na skutek pewnej tradycji czy zwyczajów — a w istocie niepotrzebnych względnie mogących być „dołożonymi” do innego stanowiska pracy nie wykorzystującego w pełni 8-godzinnego dnia pracy.

Po takim rozeznaniu, przeanalizowaniu i ostatecznym ustaleniu stanu minimalnej obsady — można przystąpić do typowania ludzi do przesunięcia z wydziału w znanych 4 grupach; z tym oczywiście, by jednocześnie dokonać wymiany lepszych z likwidowanych stanowisk na gorszych ze stanowisk, które pozostają w obsadach, co rzecz jasna leży w interesie każdego wydziału i huty jako całości.

Nie można tej sprawy zagubić i spłycić do pojęcia tylko „kogo zwolnić” — bo wtedy nie będzie nic — jak się już gdzieś niedgdy stało. Trzeba reorganizować pracę — może czasem rewolucyjnie nawet — ale szukać sposobów pracy „po innemu” — przy mniejszej zalodze na każdym odcinku biura i warsztatu.

Jak już mówiłem — ludzie zasługujący na to, nie pozostaną bez pracy, którą im zabezpieczymy. Tylko chuligani, obiboki i lenie pójdą sobie za bramę. I tak zresztą trzeba.

Myśmy przeprowadzili już centralnie taką akcję — tą własnie drogą — odnośnie pracowników umysłowych — i okazało się, że bez żadnych trudności, tylko przez zmianę organizacji pracy czy struktury, dało się zmniejszyć ilość pracowników umysłowych od razu o 10 proc. (a są odcinki, gdzie zmniejszyliśmy stan o 25 proc.) — i to tylko w pierwszej przymarce. To samo trzeba zrobić na wydziałach — które mogą i muszą to samodzielnie zrobić.

Kilka słów na temat samodzielności — jako przeciwieństwa istotnego zjawiska, charakteryzującego zmiany zasze i wprowadzone w systemie naszej huty w ub. roku.

Jak wiadomo jedną z istotnych przemian, zapoczątkowanych w naszym kraju przez Październik, jest decentralizacja systemu zarządzania i wynikające z niej zwiększenie samodzielności przedsiębiorstw.

W naszej hucie znalazło to wyraz w rozszerzeniu samodzielności wydziałów i zakładów. To rozszerzenie samodzielności wydziałów znalazło mocną podbudowę w wprowadzonym u nas rozrachunku gospodarczym i w systemie płac, a zwłaszcza w systemie premiowania i w sposobie

rozdziału funduszu zakładowego.

Dziś, po mniej więcej rocznym okresie zwiększonej samodzielności wydziałów, trzeba stwierdzić, że samodzielność ta przyniosła nam pozytywne rezultaty. Rezultaty zarówno polityczne jak i ekonomiczne. Dzięki zwiększonej samodzielności, załogi bardziej poczuły się gospodarzami swoich wydziałów, odpowiedzialnymi za całokształt gospodarki. Uwidoczniło się to bardzo jaskrawo we wzroście gospodarności naszych wydziałów, w związanej z tym wydajnej, ponadplanowej obniżce kosztów własnych i we wzroście rentowności

większości asortymentów naszej produkcji.

Zwiększona samodzielność zrodziła jednak również — niestety — i niekorzystne, nieprawidłowe objawy. Spotykamy się czasami ze zjawiskiem, tendencją do przeciwstawiania wąskich wycinkowych interesów poszczególnych wydziałów — ogólnemu interesowi całej huty i jej załogi. Znajduje to wyraz w planowaniu, w kierowaniu pracą wydziałów — pod kątem wyłącznie własnych interesów wydziału, bez liczenia się z potrzebami i interesami całej huty, a niekiedy wbrew nim.

Takie zjawiska są niewątpliwie szkodliwe i trzeba z nimi walczyć. Wszyscy muszą zrozumieć, że decentralizacja — to nie tworzenie państwa w państwie, ale zwiększenie samodzielności w realizowaniu zadań całego przedsiębiorstwa i w imię interesów całego przedsiębiorstwa.

Nie będziemy zmniejszać samodzielności wydziałów, ale nie pozwolimy, by ta samodzielność stwarzała sytuację „my i oni”, by prowadziła do konfliktów w rodzaju — jak na W-15 itp. Trzeba, żeby organizacje partyjne czuwały nad prawidłowym

korzystaniem z tej samodzielności.

Jest rzeczą zrozumiałą, że o mówienie wszystkich innych dziedzin i spraw, które w naszym kombinacie z jego działalnością gospodarczej wynikają, w ramach referatu na Konferencji partyjnej, przy założeniu nieprzeciążenia słuchaczy, jest niemożliwe. To też, opuszczając cały szereg na pewno także interesujących zagadnień (jak mieszkaniowe, organizacyjne, BHP itp.), na których nie mogę się już zatrzymać — chcę skupić uwagę na jeszcze jednym, w zasadzie ostatnim i bardzo istotnym zagadnieniu, które z uwagi na swoją aktualność po

XI Plenum KC naszej Partii — winno być jednak omówione i przedyskutowane. Jest to zagadnienie zatrudnienia i płac w naszej hucie — zagadnienie w hucie nienowe — zagadnienie, które częściowo sprowadza się do wyników wypowiedzonego w hucie „Eksperymentu płacowego”, a częściowo do sytuacji o stosunkach międzyludzkich, a więc zagadnienie, którym załoga jest żywo zainteresowana (czasem to zainteresowanie przybierało nawet formy niedopuszczalne).

Rocznica wejścia w życie eksperymentu niedawno mi-

Dokończenie na str. 7

Z obrad III Konferencji Fabrycznej PZPR

W obliczu trudnych zadań

Już trzeci raz organizacja partyjna naszego kombinatu wybiera swoje władze. Trzeci raz w historii huty — jako samodzielnie przedsiębiorstwa — podsumowuje roczny, przeżyty odcinek drogi. Ten ostatni, był chyba szczególnie ciężki i napiętny różnego rodzaju trudnościami. Był to bowiem z jednej strony, okres burzliwych przemian państwowych w życiu gospodarczym i w życiu Partii, okres poszukiwania nowych form pracy politycznej i partyjnej, okres weryfikacji — oczyszczania szeregu partyjnych z elementów przypadkowych i podrywających autorytet Partii; z drugiej strony, był to rok stabilizowania się produkcji hutniczej naszego kombinatu.

W 1957 r. kombinat stał się po raz pierwszy przedsiębiorstwem rentownym, zaczął przynosić zyski; w okresie sprawozdawczym wprowadzony został rozrachunek gospodarczy w najważniejszych wydziałach huty, zahamowana została fluktuacja pracowników i wprowadzono eksperyment płacowy.

Taka charakterystyka minionego okresu znalazła odbicie w obydwu referatach, a dyskusja choć nie w pełni wyczerpująca poszerzyła zakres omawianych zagadnień dotyczących huty i jej partyjnej organizacji. Nie w pełni, gdyż nie była ona zbyt wnikliwa, nie sięgała do głębszych źródeł nie najlepszej przecież sytuacji. Zabierający głos pomijali szereg problemów, o których dużo, nawet bardzo dużo, mówi się codziennie, podczas pracy.

Niemniej jednak kilkugodzinna dyskusja wniosła sporo do dalszej pracy partyjnej w kombinacie. Nielatwo jest ustalić i wybrać z szerokiego wachlarza zagadnień to, co było jej głównym przedmiotem. Wydaje się, że chyba najważniejszą uwagę mówcy poświęcili kwestii nastroju wśród załogi i stosunków między kierownictwem a organizacją partyjną oraz sprawom gospodarczym. Problemy te poruszał tow. tow. Bigos, Choma, Krukierok, Janus, Kuras, Stefanik.

Towarzysze zwracali uwagę na fakty niewątpliwego jeszcze często ukladania się stosunków między kierownikami poszczególnych wydziałów, a organizacjami oddziałowymi. Zdarza się, że ludzie z doboru technicznego — co ilustrował na przykładach ze Stalowni tow. Janus — którzy zatrudniająca Partii wszystkich; i zdobywają kwalifikacji, i pracę, i stanowisko, którzy byli jeszcze niedawno „bożyszczkami”, dziś psioczą na Partię, odwracają się od niej.

Z głębokim oburzeniem mówili o nich tow. Janus. Nie dość, że sami zmienili „front”, to w dodatku innych odciągają od Partii, jeżeli nie wprost, przez agitację, to demonstrowaniem swojej nonszalancji i obojętności wobec Partii.

Kadra inżynierska nie zawsze łączy pracę zawodową na kierowniczych stanowiskach z wychowawczym oddziaływaniem ideologicznym. Zapomina o tym, że przeciw wywodzi się z tej samej klasy robotniczej, że w większości jest jej rodzonym dzieckiem, lecz w o tyle różnej i lepszej sytuacji, iż posiada odpowiedni zasób wiedzy fachowej i ogólnej.

Nasz dozór techniczny musi zrozumieć, że na nim w pierwszym rzędzie ciąży obowiązek politycznego oddziaływania na załogę. Tymczasem bywa często inaczej. Stąd też ogromnej wagi nabiera problem rozwinięcia szerszej pracy i nauczania ściślejszej więzi z inteligencją techniczną, na co w szczególności zwracali uwagę tow. tow. Krukierok i Choma.

Ściśle z tym wiąże się zagadnienie odpowiedniej, kie-

— Aktyw działa kampanijnie, to znaczy w okresach szczególnych zadań, jak np. wybory. Wtedy ożywia się, lecz nie na długo. Zapal szybko opada wraz z zakończeniem akcji. Wpływa na to również i to, że biorąc większy udział w pracy społecznej, aktywność bardzo często narażają się kierownictwu administracyjno-gospodarczemu, toteż wolą nie angażować się do niej — hołdując znanej zasadzie „milczenie jest złotem” — i milczą.

Wielu miejsca w dyskusji poświęcono sprawie podnoszenia przez członków Partii swojej wiedzy zawodowej i ideologicznej. Niestety, obserwuje się smutne zjawisko braku zainteresowania zdobywaniem wiedzy. Na lektoraty, (nawiasem mówiąc prowadzone na wysokim poziomie) uczęszcza zaledwie garstka aktywów. Można

Tow. Kliment Woroszyłow przybywa do Krakowa w sobotę

Jak już podawaliśmy do naszego kraju przybędzie na zaproszenie Rady Państwa przewodniczący Prezydium Rady Najwyższej ZSRR KLIMENT WOROSZYŁOW wraz z towarzyszącymi mu osobami.

W czasie swego pobytu w Polsce tow. Kliment Woroszyłow odwiedzi również nasze miasto i Nową Hutę. Zapowiedziany przyjazd do Krakowa nastąpi w sobotę dnia 19 kwietnia br. o godz. 14.30.

Mieszkańcy naszego miasta, którzy pragną powitać gości radzieckich, informujemy, że przybędą oni z Katowic i udadzą się ul. 18 Stycznia oraz Alejami 3 Wieszczów na Wawel.

W czasie swego pobytu w Krakowie goście radzieccy zwiędzą zabytki i spotkają się z ludnością naszego miasta.

rowniczej roli Partii w zakładzie pracy.

— „Musisz się ona realizować — mówił m. in. tow. CHOMA — przez odpowiednią pracę członków Partii w Radzie Robotniczej, w Radzie Zakładowej i organizacji młodzieżowej. Jeśli chodzi o nasz zespół partyjny (w Radzie Robotniczej) być może pracował nieco lepiej niż zespół partyjny w organizacji związkowej, ale to nie znaczy, że zrobiono już wszystko. KF w nowej kadencji musi poświęcić znacznie więcej uwagi pracy tych zespołów. Podobnie organizacje partyjne zbyt mało interesowały się pracą swoich przedstawicieli okresowych sprawozdań z działalności w kierowniczych organach huty. Wtedy wiadomo będzie co, i kto robi, jak wywiązuje się z nałożonych zadań.”

O pracy z inteligencją mówił także tow. STEFANIK, — który jednak główną uwagę skupił na sprawie aktywów partyjnego

by więc zastanowić się — jak proponował jeden z dyskutantów — by odbywały się one w organizacjach oddziałowych. Może wówczas, bratobliwi, w nich udział więcej członków Partii.

Wydaje się, że — i to z naciskiem podkreślono na Konferencji — od towarzyszy należy żądać systematycznego podnoszenia swojej wiedzy orientowania się przynajmniej w zakresie aktualnych problemów gospodarczych i politycznych kraju, tak by w każdej sytuacji mogli zabierać głos wyjaśniać posunięcia Partii i rządu.

W dyskusji powoływano się na przykład towarzyszy jugosłowiańskich, gdzie sprawa dokształcania, podnoszenia kwalifikacji postawiona jest o wiele wyżej i lepiej niż u nas. Konieczne jest stworzenie jednak odpowiedniej sprzyjającej atmosfery do podnoszenia swojej wiedzy.

Trzeba też, by kierownictwo dokładniej informowało o trudnościach huty, o jej sytuacji finansowej, budżecie, fun-

duszu płac itp. — wówczas załoga lepiej zrozumie wiele rzeczy i uniknie się rodzącej się tu i ówdzie szkodliwej atmosfery.

— Członkowie Partii — mówił tow. WIORKOWSKI — muszą umieć odpowiedzieć na wszystkie pytania nurtujące załogę, ale żeby sprostać temu zadaniu muszą się sami uczyć i interesować problemami naszego życia.

Jak już wspomnieliśmy, dużo miejsca w dyskusji zajęły sprawy gospodarcze. Warto poświęcić im kilka słów.

Z niektórych wypowiedzi przebijała szczerą troską o właściwą gospodarkę, o wykorzystanie wszystkich możliwości produkcyjnych huty, o właściwą eksploatację maszyn itd.

Tow. KURAS z Zakładu Kokschemicznego mówił o swoim wydziale, podając przykład niewłaściwej eksploatacji urządzeń.

— Uszkodzone maszyny lata się byle jak, nie troszcząc się o to, co będzie za miesiąc, za dwa. Taka polityka doprowadza do szybkiego zużycia się urządzeń i naraża zakład na poważne straty.

Tow. BIGOS mówił natomiast — poza wieloma innymi sprawami — o balaganie na hałdzie żużla, przy granulacji. Zwracał uwagę na niebezpieczną pracę przy wybijaniu kadzi.

— Nikt do tej pory tym się nie interesuje. Chyba dopiero wtedy, jak zdarzy się jakiś przykry wypadek. Apeluję do kierownictwa huty, aby zajęło się tą sprawą podobnie, jak też i kwestią wykorzystania żużla — granulatu.

— Dlaczego — pytał tow. Bigos — nie wykorzystuje się tego cennego materiału? Prywatny właściciel zrobiłby na tym dobry interes, a my? Czy nie potrafimy? Na pewno tak.

Na bardzo aktualny problem zwrócił uwagę tow. JANUS. Mówił on mianowicie o lekkooduszności wobec brakorobstwa.

— Przesyłają nam np. cegły, z której duża część nie nadaje się do wymurówki pieca. Gdy interweniuje przychodzi komisja i z satysfakcją stwierdza, że „wybrali się w normie”. Pytam się, w jakiej normie? To może i my, stalownicy ustalimy sobie jakąś normę zmarnowanej stali? Ciekawe, do czego doprowadziłaby taka gospodarka?

Faktycznie, bardzo często nasi pracownicy zastaniają się jeszcze formalnymi przepisami i „normami” zamiast wykazywać więcej codziennej troski o cegłę, o każdą tonę, a nawet kilogram żelaza.

Niezwykle ważną sprawę poruszył w swoim przemówieniu tow. J. KRUKIEREK. I sekretarz KF ZMS omówił obecną sytuację w organizacji młodzieżowej huty. Liczy ona w tej chwili około 550 członków i wykazuje stałą tendencję wzrostową. Na przeszkodzie stoją jednak ci towarzysze z organizacji oddziałowych, którzy traktują jeszcze ZMS jak „piątę koła u wozu”, co nie sprzyja wzrostowi organizacji i odpowiedniej pracy ZMS.

— Przeszarżaliśmy byłoby stwierdzenie, że ZMS jest przedszkolem Partii — mówił

m. in. J. Krukierok — chociaż duża część siedzących tu towarzyszy pierwsze kroki zrobiła własnie w organizacji młodzieżowej ZMP. Ale wydaje się, że uwaga jaką poświęca Partia ZMS jest niepokojąco mała. Trzeba przecież pamiętać, że dzisiejsza praca w ZMS warunkuje stan organizacji partyjnej za lat kilka.

Dalej tow. Krukierok zastanawia się nad tym, jak powinna wyglądać praca z młodzieżą i stwierdza, że obserwuje się tu i ówdzie tendencje do izolowania grup ZMS-u od zagadnień polityczno-gospodarczych wydziałów. Jasne, że wtedy trudno mówić o zbliżaniu się młodych ludzi do ideologii Partii, o wzroście jej szeregów.

— Mielimy kiedyś model młodego człowieka, był to model aktywny ZWM-owca, który z całym poświęceniem brał karabin i wyjeżdżał na akcje, walczył z bandami. Na tej drodze opierał się był ZMP. Dziś trudno jest przedkładać młodzieży właśnie model takiego działacza. Musimy zrozumieć i dostosować się do nowego środowiska w jakim wypadło nam działać. A praca w nim, wcale nie jest łatwa i dlatego konieczne jest poparcie Partii, stworzenie ZMS-owi odpowiedniej bazy sportowo-kulturalnej. Konferencja powinna zobowiązać Komitet do szczególnego zainteresowania się pracą wśród mieszkańców hoteli.

Na zakończenie swojego wystąpienia tow. Krukierok poruszył sprawę kierownictwa partyjnego ZMS-em. Kierownictwo to niewątpliwie jest konieczne, ale musi być ono taktowne i delikatne. Młodzież nie lubi, gdy chce się ją prowadzić za rączkę.

— Musi to być kierownictwo, które w efekcie da nam kierownictwo, a w praktyce będzie doradcą. Mechaniczne kierowanie organizacją młodzieżową zraża tylko młodzież.

Nie są to wszystkie problemy, nad którymi zastanawiano się w czasie Konferencji. Jeden z dyskutantów krytycznie oceniając pracę organizacji partyjnej huty, powiedział m. in., że odpowiada za to nie tylko kierownictwo, (a nawet nie kierownictwo!), lecz my sami i „żal musimy mieć do siebie przede wszystkim”. Rzeczywiście, trudno nie zgodzić się z tym stwierdzeniem. Jak najbardziej odnosi się ono do wielu większych i małych organizacji partyjnych. W gruncie rzeczy ich praca zależy od tego, jaka jest organizacja, kto do niej należy, czy jej członkowie chcą aktywnie działać, czy tylko należeć.

Stąd też pracę zacząć wypada od najmniejszych ogniw, o czym mówił tow. Wiorkowski — od grup partyjnych i oddziałowych organizacji. Tu trzeba w pierwszym rzędzie szukać przyczyn wszystkiego co jest jeszcze złe w działalności naszej hutniczej organizacji. Przed nowo wybranymi władzami staje niezwykle odpowiedzialne zadanie. Wywiążą się one z niego tylko wtedy, jeżeli skupią wokół siebie szeroki aktyw partyjny i jeśli wszyscy nie będą szczerze żetelnej pomocy. J. Z.

Wychodzimy z trudnego okresu zahartowani i dojrzałi

(dalszy ciąg referatu I Sekretarza KF PZPR HiL Zb. Jakusa)

Chcemy tylko zaznaczyć, że przed VIII Plenum KC i w okresie po Plenum, kiedy należało z wielką siłą i aktywnością realizować w praktyce jego doniosłe uchwały następowo kształtowanie się wśród aktywów partyjnych dwóch odmiennych postaw ideowych i politycznych.

Z jednej strony żywiołowość, jaka towarzyszyła wielu poczynaniom po Październiku, a która doprowadziła do masowego przesunięcia personalnych słusznych i niesłusznych, z drugiej zaś, nieuchronne ostudzenie entuzjazmu w starciu z rzeczywistością naszej sytuacji oraz krystalizacja politycznej istoty przemian październikowych spowodowały, że te dwie odmiennie postawy aktywów przerodziły się w kompleksy przy tym rzecz znamienita, istnienie tych dwóch postaw, a później kompleksów, pociągnęło za sobą jednakowe konsekwencje: osłabienia Partii, zamęt polityczny, bezradność organizacji i całkowitą apatię większości towarzyszy. Jednym słowem konsekwencją tych różnic i kompleksów były zjawiska kryzysowe wewnątrz naszych organizacji. Taką sytuację wszyscy czujemy dobrze do dzisiaj, jakkolwiek punkt szczytowy mamy dawno za sobą.

Takie to są kompleksy? Pierwszy z nich to kompleks tak zwanych „stalinowców”. Poruszymy tylko kilka aspektów tego kompleksu. Tych, które w różnym stopniu i nasileniu występują w hucie. Głoszona więc była teoryjka, jako- byśmy od czasu VIII Plenum odchodzili od socjalizmu. Jakimi zjawiskami uzasadniona jest ta teoria?

Po pierwsze wzrost wpływu i rozzuchwalenie elementów reakcyjnych i przestępczych po Październiku.

Czy tych elementów nie było przedtem w kraju? Czy nie miały one tych, nie tak zresztą imponujących wpływów, jakie ujawniły się po Październiku? Nie ulegamy złudzeniom. Były i elementy reakcyjne i ich wpływy. Co więcej — oddziaływały one o wiele silniej na dużą część ludzi w mieście i na wsi. Myśmy udawali, że tego nie widzimy, chociaż głośiliśmy aż do znudzenia ogólne slogany o wrogu klasowym.

Ale dlaczego reakcja mogła się tak szybko rozzuchwalić? Czy nie dlatego, że ograniczyliśmy się poprzednio do administracyjnych walk, że kiedy

możliwości tej administracyjnej walki wyraźnie się zwały — nasze organizacje partyjne pozabawione dyrektyw, a zarazem postawione wobec konieczności skoncentrowania się na politycznych aspektach walki były w pierwszej chwili zupełnie sparaliżowane?

Nasze organy władzy, kiedy ich działalność zakreślona została ramami socjalistycznej praworządności, nie potrafiły stosować środków administracyjnych nawet tam, gdzie to nakazuje socjalistyczna praworządność.

Inna sprawa. Głoszona jest u nas teoryjka o rzekomym zachwianiu i ograniczeniu kierowniczej roli Partii oraz dyktatury proletariatu. Czym ta teoria jest tłumaczona, w oparciu o jakie przesłanki i zjawiska? W wyborach do Sejmu, do Rad Narodowych i Rad Robotniczych, w wyborach do instancji partyjnych i związkowych wybieranych jest więcej ludzi spośród inteligencji pracującej, niż to miało miejsce poprzednio, to znaczy przed rokiem 1956. Czy w tym kryje się niebezpieczeństwo dla dyktatury proletariatu?

Mieliśmy uprzednio rzeczywistości większy napływ robotników na kierownicze stanowiska w wielu dziedzinach naszego życia. Tej słusznej tendencji nie towarzyszyła troska, aby wysuwani robotnicy odbardzi byli równocześnie niezbędnymi warunkami, które by przy odpowiedniej pracy z tymi ludźmi można przekształcić na pełne walory fachowości, wiedzy, kompetencji i umiejętności rządzenia oraz kierowania. O ile taka polityka w pierwszych latach władzy ludowej była zrozumiała, to kontynuowanie jej i zaostanie w latach 1950, słusznie określano, jako „kult niefachowości”, wyrządziło nam wszystkim, a w szczególności naszej gospodarce, olbrzymie szkody. Dzisiaj istotnie działaczom, którzy mają pełnić kierownicze funkcje stawiane są znacznie wyższe wymagania. Co ważniejsze, to właśnie klasa robotnicza stawia im coraz większe wymagania i wybiera takich swoich przedstawicieli we wszystkich instancjach, którzy odpowiadają stawianym im warunkom. Tym niemniej tezę, że prymat kwalifikacji fachowości i wykształcenia w doborze kadr podważa dyktaturę proletariatu i godzi w klasę robotniczą i jej pozycję, należy szerzej omówić.

Warunkiem sprawowania kierowniczej funkcji fachowe kwalifikacje

Po pierwsze patrzenie na naszą inteligencję pod takim kątem, jak czyniliśmy to z chwilą objęcia władzy w kraju i traktowanie jej jako klasy lub warstwy związanej ze sobą zawsze aktualnymi interesami, nosi w sobie wszelkie znamiona sekciarstwa.

Inteligencja z roku 1958 — to jest coś zupełnie innego niż inteligencja z lat 1945—46.

Po drugie ogromna część obecnej inteligencji wyrosła z ludu, zdobyła wykształcenie, a także bardzo często awans społeczny w Polsce Ludowej. Jest z tą Polską silnie związana, chociaż niejednokrotnie jej postawa, a raczej poza, świadczyłaby o cynizmie. To związanie jest silniejsze niż wydaje się wielu towarzyszom.

Po trzecie — mamy poważne przesunięcia na rzecz współpracy z Władzą Ludową i poparcia wśród bardzo dużej części starej inteligencji, bez względu na jej pochodzenie i przedwojenne pozycje polityczne.

Po czwarte — inteligencja nasza jest patriotyczna i zarazem świadoma tego, że tylko władza ludowa może zapewnić naszemu krajowi lepszą przyszłość i godną pozycję w świecie.

W takich warunkach, stwarzanie jakichkolwiek klauzul obostrzających w doborze kadr dla inteligencji, byłoby co najmniej szkodliwe.

Pomimo tego utrzymuje się i musimy utrzymać w mocy tendencję zasilania kadry kierowniczej przez klasę robotniczą, ale trzeba jasno zdać sobie sprawę i klasa robotnicza musi być tego w pełni świadoma, że naszym kadrom nowym ludowym kadrom, musimy stawiać coraz wyższe wymagania.

Ludzie, którzy szermują pochodzeniem, czy piękną biografiją jako jedynym i wystarczającym atrybutem dla sprawowania kierowniczej funkcji, wprowadzają robotników w błąd. Na obecnym etapie, w obecnych warunkach budownictwa socjalizmu nie wystarczy ani samo pochodzenie, ani sama piękna biografija, ani sam instykt klasowy. To wszystko jest w najwyższym stopniu pożądane. Ale wraz z tymi warunkami, w parze z nimi iść musi rosnąca wiedza fachowa, umiejętność kierowania skomplikowanym mechanizmem naszego społeczeństwa. Dotyczy to wszystkich dziedzin naszego życia. Obok postawy ideowej i moralnej, fachowe kompetencje, coraz głębsza wiedza i rosnące kwalifikacje będą coraz bardziej warunkowały pełnienie kierowniczej funkcji w naszym kraju. Musimy o tych sprawach mówić jasno i odważnie.

Przejdźmy do innej sprawy.

Stabilizacja nastrojów to umocnienie organizacji partyjnej

W pewnym okresie po VIII Plenum, a szczególnie po wyborach do Sejmu, stwierdziliśmy niewątpliwie objawy kryzysu działalności w wielu organizacjach partyjnych. Zebrań odbywały się rzadko i przy bardzo małej frekwencji. Organizacje partyjne nie wiedziały co mają robić, czym się zająć, co jest ich obowiązkiem, a co prawem. Towarzysze, także aktywiści, lekceważyli podstawowe obowiązki członków Partii, statutowe i moralne. W nastrojach rzeczywistości dominowało zniechęcenie i niewiara w przyszłość (należę do razu tutaj stwierdzić, że stan taki w pewnym stopniu utrzymuje się w niektórych organizacjach do dzisiaj). Ale o tym będzie jeszcze mowa. Są u nas towarzysze, którzy VIII Plenum obarczają całą odpowiedzialnością za tę sytuację w Partii.

Jak rzeczywistość problem wygląda? Jeszcze raz odwołujemy się do pamięci i przypomnijmy lata 1955 i 1956 do Października. Jakie były wówczas nastroje w Partii? Czy w tych latach wiele pozostało z tej wiary, jakiej wszyscy byliśmy pełni w latach 1948—1951? I co zostało z tej woli walki? W czym wówczas tkwiła siła Partii? Czy w przekonaniach jej członków — komunistów i w pasji ich działania?

Absolutnie nie. Lata 1955—1956, to był okres głębokiego niepokoju i poważnych wątpliwości wśród ogromnej większości myślących i czujących oraz ideowych członków Partii.

Prawo staje się prawem

Najistotniejsze jest to, że w momencie, kiedy cała Partia potrzebowała maksymalnej pomocy ze strony całego aktywu — kompleks „stalinowców” ciągnął Partię nie tylko wstecz, ale również w dół, pogłębiając i nieradko powodując zjawisko kryzysowe w poszczególnych organizacjach.

Rzecz paradoksalna. Ta część aktywu, która określała siebie jako przeciwstawienie „stalinowców”, obiektywnie wywiera na organizację partyjną wpływ idący w tym samym kierunku. Staje się tak, dlatego, że w postawie jednych i drugich jedno jest wspólne: pozycja zastrzeżeń, wątpliwości i często negacji wobec kierownictwa Partii i jego polityki.

Jak do tego doszło, że ludzie, którzy z Październikiem wzięli tyle nadziei i z takim entuzjazmem przyjęli nowe kierownictwo oraz jego program, stanęli na takich pozycjach? Czy ogólna i podstawowa obawa tej części aktywu jest uzasadniona?

Czy Partia odchodzi od Października?

Przypomnijmy więc po krótko zasadnicze kierunki w realizacji VIII Plenum. A więc: utrzymuje się zakres działalności władz bezpieczeństwa w ramach nakreślonych planem. Przywrócono w naszym życiu

Jeżeli wówczas nie obserwowaliśmy objawów zniechęcenia w życiu Partii, w gospodarce, to dlatego, że zjawiska te dopiero wzbierały, oraz dlatego że posiadaliśmy rutynę, rutynę a nie umiejętność rządzenia. A może mieliśmy w tym okresie większe poparcie w narodzie, a może w klasie robotniczej?

Stwierdzamy z całą odpowiedzialnością, że takiej sytuacji, jaka kształtowała się w Partii i w naszym kraju w latach 1955 do października 1956, wbrew wszelkim pozorom i złudzeniom nie było w najbardziej kryzysowych miesiącach po Październiku.

Przyczyną sytuacji październikowej w Partii są bardzo złożone i nie tutaj miejsce na ich wszechstronną analizę. Na pewno spora ich część tkwiła w naszych przyzwyczajeniach i nawykach z dawnego okresu, a spora ich część w naszych złudzeniach i w naszej niecierpliwości.

Sądymy, że ta stabilizacja nastrojów w Partii i w społeczeństwie, to umocnienie organizacji partyjnej i pragnienie działania u wielu towarzyszy, które obserwujemy z uczuciem radości, dzisiaj byłoby nie do pomyślenia, gdyby nie Październik i jego oczyszczający i zdrowy nurt.

Tych kilka aspektów kompleksu „stalinowców” nie wyczerpuje w całości tego problemu.

Wydaje nam się, że to coś tutaj omówili jest najbardziej charakterystyczne dla naszej organizacji, no i najbardziej dyskusyjne.

z całą konsekwencją praworządność, tak, iż można powiedzieć w odniesieniu do wymiaru sprawiedliwości, że prawo prawem się staje, a sprawiedliwość sprawiedliwością. Całe społeczeństwo, w żadnej sytuacji nie czuje się zagrożone nadużyciem władzy przez nasz aparat, aparat państwowy. Realizuje się i będzie realizować nową politykę rolną przyjętą przez wieś i całe społeczeństwo z rzeczywistym uznaniem. Posuwamy naprzód, stopniowo, ale systematycznie sprawę przemian modelowych w naszej gospodarce. Bieżący rok jest finałem w kształtowaniu nowego modelu. Rozszerzamy usprawnienia i rozwijamy samodzielność Rad Narodowych oraz umacniamy pozycję Rad Robotniczych. W stosunkach wewnątrzpartyjnych przy przestrzeganiu zasad lenińskich, przywrócono demokratyzm, faktyczną swobodę dyskusji partyjnej i prawo do wyjaśniania wszystkich wątpliwości. W stosunkach wewnętrznych zrealizowano obietnicę rozszerzenia swobód demokratycznych w zakresie ograniczonym poczuciem odpowiedzialności obywatelskiej społeczeństwa.

Utrzymuje się z pełną konsekwencją, przy różnych tarciach i wypadkach, stosunki z kościołem na zasadach okre-

ślonych przez VIII Plenum KC. Czy to wszystko nie stanowi istotnych elementów programu Października? Skąd więc biorą się wątpliwości u niektórych towarzyszy?

Wydaje się, że głównie wynikają one z nieuświadomości o tym, co w Październiku było najważniejsze, nasze, komunistyczne, a co uboczne, obce, antysocjalistyczne. Ze był taki nurt uboczny, nawet w tym czasie, że spowodował on szereg ujemnych zjawisk, że z kolei zahamował tempo przeobrażeń październikowych, tego chyba nie trzeba udawać. Był taki moment w Paź-

dzierniku, że trudno było odróżnić odmienne dążenia komunistów zmierzające do prawdy socjalizmu od wysiłku wrogów socjalizmu, zmierzających do jego zachwiania. Ta pozorna jedność w wystąpieniach mogła trwać bardzo krótko i kto ją chciał utrzymać dłużej musiał się rozczarować. Jeśli wysiłki zmierzające do umocnienia kierowniczej roli Partii w kraju tłumaczy się jako powrót do dawnych metod, to wynikać to może albo z niezrozumienia rzeczywistej sytuacji, albo z wrogości do naszego ustroju.

Ożywienie w organizacjach oddziałowych hut

Towarzysze Delegaci! Wiele ogólnych spraw i zjawisk i tendencji rozwojowych w kraju, u nas w hucie ma swoisty charakter. Przebiegają one inaczej, niż w innych zakładach i rejonach, przeważnie urastają one do poważnych problemów, rozwiązywanie których przebiega często w napiętej atmosferze. Jest to specyficzne dla Nowej Huty. Jednym z elementów tej specyfiki jest rozwojowy charakter kombinatu, miasta i jego ludzi.

Obecnie jesteśmy na półmleku całego etapu rozwoju Huty im. Lenina. Załoga kombinatu w ciągu minionych lat urosła do największej załogi przemysłowej w kraju i w przyszłości, choć nie będzie rosła ilościowo tak, jak dotychczas, to jednak musi rozwijać się stale pod względem jakościowym tak, aby mogła podobać się stale rosnącemu zadaniom i potrzebom kombinatu. Dzisiaj możemy mówić już o społeczeństwie nowohuckim, jako o zbiorowości posiadającej silne więzy, bogatą, choć niedługą tradycję zbiorowości, o nie niższym poziomie kulturalnym niż inne środowiska miejskie i o ukształtowanej opinii publicznej, która staje się regulatorem życia społecznego i osobistego każdego z mieszkańców.

Dzisiaj możemy już mówić o ukształtowanej i w zasadzie ustabilizowanej załodze, przywiązanej do swego zakładu i czującej się gospodarzem, o załodze zdolnej do wykorzystania możliwości, jakie daje nam nowoczesna huta.

Stworzone przez państwo socjalistyczne warunki życia i pracy ludzi w Nowej Hucie, dały nań wyraz szybkie efekty w postaci niespotykanego dotąd tempa rozwoju kulturalnego, społecznego i zawodowego prostych ludzi.

Organizacja partyjna tak samo burzliwie przeżywała początkowy okres swego rozwoju, stale kroczyła w czołwie załogi i jej przywództwo, choć często nie najlepiej spełniane, jednak nigdy nie podlegało dyskusji.

Ostatnie lata nie poskąpiły nam wielu wstrząsów moralnych, po których następował spadek wartości idei w poczuciu różnych ludzi, spadek za-

ufania oraz wiary we własne siły i przyszłość.

Trudna sytuacja gospodarcza wywierała i nadal jeszcze wywiera silny nacisk na ludzi, powodując narastanie różnych wątpliwości i zastrzeżeń. To wszystko miało silny wpływ na postawę członków Partii, a tym samym na pracę organizacji partyjnych w ciągu całego okresu sprawozdawczego.

Trudno byłoby ocenić działalność oddziałowych i podstawowych organizacji na przestrzeni całego roku i we wszystkich wypadkach. Celem będzie ograniczenie się do okresów i wypadków wyjątkowych, a przynajmniej charakterystycznych. Takimi były: wybory do Sejmu, okres IX Plenum KC, weryfikacja, wybory do rad narodowych i kampania sprawozdawczo-wyborcza w OOP i POP. Można by powiedzieć, że każda z tych akcji trwała pewien czas, a w sumie zajmowały one prawie cały okres sprawozdawczy. Jednak mimo tego, w czasie między jedną, a drugą akcją, aktywność organizacji malała i zjawiska bierności stosunkowo na krótko opanowały większość naszych szeregów, szczególnie w małych OOP.

Przed wyborami do Sejmu, fala ożywienia politycznego szybko opadała, aktywność wielu członków Partii, nie podtrzymywana, słabła, a organizacje partyjne wytracone przemianami z równowagi, zatraciły charakter zorganizowanej działalności. Narastająca w związku z wyborami walka polityczna oraz aktywizacja różnych elementów warcholskich i reakcyjnych zmuszała nas do skoncentrowania wokół wyborów wszystkich sił. Potrafiłszy uruchomić dużą armię członków Partii i prowadzić kampanię wyborczą samodzielnie i z rozmachem.

Jeszcze przed IX Plenum KC aktywność skupioną wokół Komitetu Fabrycznego wypracowywał program działania dla organizacji hut, program, który był nie tylko planem pracy, ale był próbą platformy określającej postawę ideowo-polityczną dla członków naszej organizacji.

Wobec niesłychanego zamętu ideowego, jaki wówczas panował pod wpływem błędnej interpretacji uchwał VIII Plenum KC, było to niezbędne, aby określić na jakiej platformie prowadzić dyskusje partyjne i w jakim kierunku skierować działalność organizacji. W tym czasie oddziałowe organizacje tkwiły w apatii, szeregi partyjne opanowała bierność a aktywni trawili wątpliwości, uprzedzenia do polityki, które budziły ostre dyskusje i często ostrą walkę poglądów.

Kierownicza rola Partii, tak zresztą, jak i przez większość okresu sprawozdawczego, spadała na barki niewielu ludzi a praktycznie na samo kierownictwo organizacji oddziałowych, dlatego też nie mogła ona być należycie spełniana.

To był chyba najtrudniejszy i najcięższy okres dla naszej organizacji. Od niego rozpoczyna się cała praca w postaci coraz liczniejszego aktywu i odtąd rozpoczyna się,



Prezydium Konferencji. Siedzą od prawej: I Sekretarz KF PZPR, poseł Zbigniew Jakus, I Sekretarz KM PZPR — tow. Wiórkowski, przewodniczący Konferencji — tow. Józef Dziedzic, I Sekretarz KW PZPR, poseł Lucjan Motyka, I Sekretarz KD PZPR tow. Kasprzyk i I Sekretarz KF ZMS — tow. Jacek Krukierek.

(Dalszy ciąg na str. 4)

Dalszy ciąg referatu Zb. Jakusa

choć słabo jeszcze, stale rozwijające się ożywienie w organizacjach oddziałowych. Przełom w atmosferze i postawie organizacji, przede wszystkim postawie ideowo-politycznej,

był spowodowany narastającą dyskusją w oparciu początkowym o program działania naszej organizacji, a później o uchwały IX Plenum KC.

Pełna mobilizacja aktywów i członków OOP do weryfikacji dowodem zrozumienia jej wagi.

Konferencja partyjna odbyła się w połowie kadencji tj. 6 czerwca ub. roku definitywnie utwierdziła zwrot w pracy partyjnej w naszej hucie. Ale w dalszym ciągu, duża część szeregowych członków Partii była bierna i to wywierało wpływ na pracę organizacyjną OOP. Coraz bardziej, szczególnie w aktywie, narastała świadomość konieczności pozbycia się balastu, jaki stanowili w Partii ludzie bierni, przypadkowi i nie związani z nią ideowo. Coraz powszechniejsze stawały się głosy żądające weryfikacji Partii i w takiej sytuacji zastały nas uchwały X Plenum KC.

Okres I półrocza obecnej kadencji Komitetu Fabrycznego oceniliśmy na konferencji czerwcowej i prócz tego, co już zostało powiedziane, nie wymaga on dodatkowej analizy. Dlatego też pragniemy się zająć bardziej szczegółowym omówieniem II półrocza 1957 r. i pierwszych miesięcy roku 1958, ponieważ jest to okres, w którym organizacja hut i wszystkie jej OOP wchodziły w normalny tryb pracy i życia partyjnego. Okres ten rozpoczyna weryfikacja, którą przeprowadziliśmy w ostatniej dekadzie listopada i w ciągu miesiąca grudnia ub. roku. Do wyboru były dwa sposoby działania: albo przeprowadzić akcję weryfikacyjną uderzeniową, w krótkim okresie, przy pełnej mobilizacji wszystkich sił, albo prowadzić weryfikację powoli, przez szereg miesięcy w każdej OOP oddzielnie i w innym czasie. Biorąc pod uwagę drugą koncepcję należało się liczyć z tym, że cała akcja rozciągnięta w czasie, rozjedzie się przysłowiowo po kościach w masie ludzi i w masie różnych bieżących spraw — nie wstrząśnie organizacją, a przejdzie bez bólu i bez skutku. Praktyka nas nauczyła, że w takich wypadkach w naszej organizacji do przyjęcia jest jedynie sposób pierwszy, z którym naturalnie wiąże się dobre przygotowanie akcji w pierwszej fazie, a w samej akcji musi następować

pełna mobilizacja członków i ofensywność aktywów. Do przeprowadzenia weryfikacji KF skupił i przygotował pod względem organizacyjnym i politycznym grupę aktywów liczącą 350 towarzyszy, którzy później działali we wszystkich OOP. Uwaga pierwszych zebrań skupiała się przeważnie na aktualnym stanie własnej organizacji, jej sile oddziaływania, aktywności jej szeregów i postawy członków.

Z dyskusji bardzo często przebiegała troska o dalszy los Partii oraz pragnienie skończenia z biernością i balastem. Na zebraniu często odzywali się aktywiści, którzy w ostatnim okresie milczeli. W referatach przygotowanych przez egzekutywy, znajdowały się sugestie i propozycje dla komisji weryfikacyjnej, co stawało się przedmiotem dyskusji. Na niektórych zebraniach decyzję o poddaniu weryfikacji wszystkim członkom organizacji np. Walcownia, Produkcja Uboczna i inne. Propozycje i wybory do składu komisji weryfikacyjnych świadczyły o dużej trosce organizacji o prawidłowe, uczciwe i sprawiedliwe przeprowadzenie weryfikacji. Ogromna większość wybranych do komisji to towarzysze, którzy cieszyli się nienaganną opinią oraz autorytetem w swoich organizacjach.

Egzekutywa KF, wybrane komisje weryfikacyjne, analizowała indywidualnie, korygując niedopatrzności OOP. To niewątpliwie wnikiwe przeprowadzenie doboru ludzi do poszczególnych komisji sprawiło, że w działalności komisji tak powołanych, jak i wybranych spotkali się z aprobatą dla ich pracy na wszystkich zebraniach organizacji partyjnych.

Wszystkim wybranym i powołanym komisjom oraz aktywom na różnych naradach wyjaśniliśmy podstawowe problemy ideowo-polityczne i organizacyjne weryfikacji, co dało dobre przygotowanie wszystkim biorącym w niej udział.

* * *

Towarzyszy, którzy stawali przed komisjami weryfikacyjnymi, można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej należy zaliczyć tych, którzy z różnych powodów sami składali legitymacje, do drugiej grupy tych, wobec których występowało z zarzutami bierności, obojętnej ideowej lub politycznej.

Zdecydowana większość z pierwszej grupy — to ludzie, którzy w Partii znaleźli się przypadkowo i w fakcie składania przez nich legitymacji jest pełna prawidłowość. Jednak znaleźli się wśród nich, choć bardzo nieliczni, tacy, którzy złożenie legitymacji tłumaczyli względami politycznymi lub gospodarczymi. Jeżeli chodzi o drugą grupę — to z różnym przeprowadzonym z tymi ludźmi przebiegiem niezrozumienie roli członka Partii, jego obowiązków i zadań partyjnych oraz brak po-

czucia odpowiedzialności za Partię i przed Partią.

Po weryfikacji pozostała w Partii duża część uczciwych, ofiarnych, związanych z ruchem towarzyszy, którzy w różny sposób są jeszcze związani z religią. Pomimo, że jest to stan normalny — to jednak zobowiązuje on organizację do prowadzenia we właściwy sposób pracy wyjaśniająco-szkoleniowej, w celu stopniowego rozwiązywania tego stale aktualnego problemu i kształtowania u członków Partii światopoglądu materialistycznego. Po zakończeniu prac komisji weryfikacyjnych KF podjął decyzję odbycia obok drugich, trzecich zebrań w ramach akcji weryfikacyjnej. Uwagę drugich zebrań skoncentrowaliśmy na analizie wniosków i pracy komisji oraz na dyskusji nad postawą i obowiązkami członków Partii. Trzecie zebrania poświęcone

były dyskusji nad zadaniami, jakie czekają organizację i na wypracowywaniu programu działania. Wszystkie wnioski komisji oraz zebrań weryfikacyjnych były indywidualnie i szczegółowo rozpatrywane i korygowane przez egzekutywę KF.

O właściwej atmosferze, w jakiej przebiegała weryfikacja i o jej prawidłowym przeprowadzeniu świadczy najbardziej fakt, że w zasadzie tylko w jednym wypadku (OOP W-27), wnioski miały cechy porachunków osobistych. Wypadek ten był szczególnie troskliwie i ostro potraktowany przez egzekutywę KF.

Kampania sprawozdawczo-wyborcza dalszym czynnikiem aktywizacji

Wybory do rad narodowych rozpoczęliśmy z dużym spóźnieniem, pomimo, że nie doczekaliśmy się na dyrektywy naszych instancji zwierzchnich. Rozpoczęliśmy je w ostatnim momencie i za późno, aby można było proponowanych kandydatów przed wysunięciem na listę omówić z wszystkimi organizacjami partyjnymi. To mściło się na przebiegu kampanii wyborczej, wprowadzało elementy nieufności i było powodem wielu protestów ze strony ludzi, wysuwających zarzut o rzekomym ograniczeniu demokracji.

W porozumieniu ze wszystkimi organizacjami społecznymi z Huty im. Lenina zostało zgłoszonych do Dzielnicowej Rady Narodowej 35 kandydatów w tym 28 członków Partii. Poprzez wiele spotkań, fałszywe zebrań OOP, ulotki, afisze i akcje propagandową na łamach „Głosu Nowej Huty“ i przez Radiowęzeł propagowaliśmy naszych kandydatów i kształtowaliśmy atmosferę sprzyjającą wyborom w poczuciu odpowiedzialności za władzę terenową i obowiązki obywatelskie.

Na skutek tej działalności, wyniki wyborów okręgu przemysłowego hut były zadawalające. Ponad 94 proc. załogi wzięło udział w głosowaniu, a z tego ponad 91 proc. głosowało na listę FJN. Wszyscy członkowie kandydaci zamieszczeni na listach, na miejscach mandatowych, uzyskali zdecydowaną większość głosów. Do Dzielnicowej Rady Narodowej wybrano 17 radnych — w tym 14 członków Partii. Do Miejskiej Rady Narodowej wybrano 7 radnych — w tym 6 członków Partii.

Kampanię wyborczą do Rad Narodowych należy ocenić pozytywnie, szczególnie, gdy pod uwagę weźmie się fakt, że przebiegała ona w atmosferze pełnej swobody.

Jeszcze przed zakończeniem kampanii wyborczej do rad narodowych rozpoczęliśmy po raz drugi przygotowania do akcji sprawozdawczo-wyborczej organizacji partyjnej Huty im. Lenina. W czasie przygotowań dokonano szeregu zmian w strukturze organizacji, wynikających ze zmian schematów hut, bądź też w związku z potrzebą wzmożenia działalności niektórych organizacji w naszym zakładzie.

Forma przygotowań zebrań wyborczych w oddziałowych organizacjach partyjnych kształtowała się na różnych poziomach w zależności od poziomu i udziału aktywów w tych przygotowaniach. Były wypadki, szczególnie w małych organizacjach partyjnych, że referaty opracowywane by-

ły niedbale przez samych sekretarzy i stanowiły formę laconicznego sprawozdania lub zbiór różnych, często porażających spraw. Niezależnie od tych wypadków w większości organizacji w tym również w wielu małych organizacjach, referaty przygotowywane były starannie, stanowiły rzeczową ocenę pracy całej organizacji i były podsumowaniem dorobku całego okresu sprawozdawczego. Poziom referatowy, poziom prac przygotowawczych miał zasadniczy wpływ na przebieg zebrań, a przede wszystkim na jego część, tj. dyskusję. Wszędzie tam, gdzie przygotowane referaty były dobre, dyskusja była konkretna, żywa i owocna. Na wszystkich zebraniach obok własnych kłopotów i trudności w pracy, nurtujących poszczególne organizacje na czoło problemu wysuwano troskę o umocnienie szeregów partyjnych, troskę o właściwą rolę Partii w życiu społecznym i gospodarczym hut, troskę o odbudowę autorytetu Partii.

W wielu organizacjach wysuwano obawy, że Partia zostaje odsuwana od wpływu na władzę i od jej kontroli. W wielu organizacjach towarzysze podkreślali fakt, że są często zmuszani do biernego obserwowania posunięć administracyjnych. Tego rodzaju i twierdzenia lansowane również często przez aktyw były kwalifikowane do niedomagania ustrojowych i z nich wyciągano fałszywe wnioski, jakoby dyktaturę proletariatu coraz bardziej zwężano. Należy stwierdzić, że jeśli istnieje w którejkolwiek organizacji taka sytuacja, że jeśli są tego rodzaju głosy, to dzieje się to na skutek bezwładu organizacji, bierności i wyczekiwania towarzyszy. W tej ważnej sprawie właściwej atmosferze w organizacjach — najtrudniejszy okres mamy już za sobą, a kampania sprawozdawczo-wyborcza zrobiła dalszy krok naprzód. Słabość dyskusji w zebraniach sprawozdawczo-wyborczych wynika przede wszystkim ze słabości członków, z ich dość niskiego poziomu świadomości i ze słabej jeszcze nadal informacji. Krytykowane wszędzie własne egzekutywy, że nie informują o one członków organizacji o swojej pracy i zadaniach stojących przed poszczególnymi członkami Partii i OOP. W związku z tym we wszystkich organizacjach partyjnych wysuwano i postulowano potrzebę wyczerpujących informacji o pracy własnych egzekutyw, potrzebę konieczności składania sprawozdań z pracy egzekutywy na zebraniach OOP i potrzebę gruntownego szkolenia partyjnego wszystkich członków Partii, we wszystkich palących sprawach i zagadnieniach w życiu codziennym.

* * *

W dyskusji podczas kampanii sprawozdawczo-wyborczej szczególnie mocno dał się odczuć brak krytycyzmu w określaniu własnego stanowiska i krytyki w stosunku do aktualnych rzeczywistości. To zjawisko można sobie jednak wytłumaczyć następującymi przyczynami: z jednej strony wyczuwa się pewnego rodzaju przesyt krytyki, i istnieje atmosfera niewiary w celowość i skuteczność krytyki, z drugiej zaś o takiej postawie najczęściej decyduje bojaźń i nie-

pełność, jak krytyka zostanie przyjęta i jakie skutki przyniesie ona krytykującemu. Często słyszy się głosy o tłumieniu krytyki i szykanowaniu krytykujących, jednak dotychczas nie przedstawiono na żadnym zebraniu konkretnych i jasnych przykładów tego rodzaju wypadków. Należy się liczyć z tym, że tego rodzaju wypadki mogą mieć miejsce, ale organizacja partyjna ma obowiązek i jest w stanie zabezpieczyć prawidłowe stosun-

ki i nie dopuścić do krzywdzenia uczciwych ludzi.

W dyskusji dominowały zagadnienia gospodarcze i do pewnego stopnia należy uznać to za zjawisko pozytywne, ale niczym nie jest uzasadnione pomijanie spraw ideowych i politycznych. Często opacznie pojmuje się istotę uchwał XI Plenum i niektóre nasze zebrania przekształcały się w narady robotowe. Musimy rozumieć i opanowywać zagadnienia gospodarcze. Fakty ekonomiczne powinniśmy przekształcać w argumenty polityczne i na tej bazie prowadzić szeroką akcję wyjaśniającą wśród członków Partii, a następnie wśród załogi.

Dla nas nie może być to obojętne. Musimy ukształtować w Partii poglądy zgodne z polityką nakreśloną przez KC. Musimy wszystkich ludzi do tej polityki przekonywać i zdobywać ich do jej realizacji. To przecież jest sprawą polityczną i organizacja partyjna musi być przygotowana do takiego politycznego działania w swoim terenie.

W dyskusji wielu ludzi wskazywało na szereg istot-

nych braków w produkcji, w sprawach bytowych, na szereg nieprawidłowości w stosunkach międzywzajemnych i pomimo, że było widać troskę o te sprawy, jednak brak było postulatów, konkretnych zadań i wskazań, jak przemyśleć te trudności. Pomijano prawie całkowicie sprawę agitacji politycznej i potrzebę mobilizacji załogi do walki ze zjawiskami zła i do walki o lepsze wyniki ekonomiczne.

Egzekutywa KF dokonała analizy akcji sprawozdawczo-wyborczych w oddziałowych organizacjach, analizy wybranych władz i stwierdziła je. Na podstawie tej analizy można powiedzieć, że jakkolwiek nie wszystkie organizacje partyjne wyszły z kręgu słabości, dyskusji i pletzących się trudności, to jednak praca partyjna w OOP coraz bardziej staje się wyraźna i skuteczna. Optymizmem napawa fakt, że organizacje partyjne w ciągu ostatnich miesięcy szczególnie po weryfikacji rzeczywiście okrzepły, dzięki czemu są lepiej przygotowane do praktycznego wykonywania swoich zadań.

Kierownictwo administracyjne i polityczne musi informować i wyjaśniać

Również optymizmem napawa fakt, że minął dla hut bardzo szkodliwy i dość posługujący okres personalizmu i różnego rodzaju rozróbek. Przykładem może być tu Transport Kolejowy, nekany najbardziej tą plagą w poprzednim okresie. Wszyscy towarzysze na zebraniu POP stwierdzili, że decyzja KF w sprawie Transportu Kolejowego, choć ostra, była jednak w pełni słuszna i potrzebna. Po usunięciu źródła rozróbki i samych rozrabiaczy, załoga coraz bardziej konsoliduje się i coraz lepiej pracuje. Na wyróżnienie zasługuje fakt, że w czasie wyborów do władz, aktyw partyjny nie uchylał się od kandydowania. W poczuciu i zrozumieniu obowiązków, oraz odpowiedzialności przyjmował na siebie nakładane obowiązki. Świadczy to o umacnianiu się pozycji organizacji oddziałowych, o stabilizacji ich pracy, a to jest przecież najlepszą zapowiedzią dobrej perspektywy.

Postawa organizacji partyjnych i ich pracy w minionym okresie wiele razy poddawana była ciężkiej próbie w różnych wypadkach i przy różnych okazjach, ale najostrzejszą i najsurowszą próbą, dającą najwyraźniejszy obraz stanu faktycznego i zdolności organizacji partyjnych były konflikty między załogą a kierownictwem, podczas których dochodziło nawet do opuszczenia pracy przez załogi niektórych wydziałów.

W minionym okresie przeżyliśmy trzy razy tego rodzaju krótkie spłęcia i można by o nich nawet nie mówić, gdyby właściwe wnioski i właściwa nauka z nich została wyciągnięta. Było jednak inaczej. Nie potrafiliśmy nauczyć się na jednym wypadku i dlatego powtarzały się one trzykrotnie.

Pierwszy konflikt, bez opuszczenia pracy, zdarzył się na Stalowni i raczej nie był zainicjowany przez hutę, wywołał go przyczyna zewnętrzna. Dwa następne zdarzyły się na wydziałach, W-21 i W-15. We wszystkich trzech wypadkach przedmiotem sporu było pieniądze, informujemy się załogę na podstawie wiadomości niesprawdzonych i na podstawie niepotwierdzonych wyników, czyniąc różne obietnice, co jest szkodliwe i niedopuszczalne. Ludzie muszą być zawsze prawidłowo informowani, muszą znać prawdę — choćby ona była przykra — o swej pracy. Tej prawdy bać się nie będą. Kierownictwo administracyjne i polityczne musi poświęcić temu wiele czasu i uwagi, aby wszystkie sprawy najbardziej bliskie ludziom były szczegółowo i wyczerpująco wyjaśnione.

Organizacjom partyjnym nie wolno nigdy przestać kierować

W okresach podniecenia wśród załogi nie mogą powtarzać się nadal wypadki lekceważenia, formalizmu i biurokratycznego stosunku niektórych ludzi z kierownictwem do załogi i do jej przedstawicieli. Związki Zawodowe a przede wszystkim ich rady nie mogą być obojętne na to co się w zakładzie dzieje — i kto jej przewodzi, muszą stawać na czele słusznych żądań natomiast niesłuszne żądania wyjaśnić i kierować załogą nie tylko na naradach roboczych, ale w każdej nawet najtrudniejszej sytuacji. Robotnicy nieprecyzyjnie uciekają się do walki najcięższą bronią, tj. porzucenia pracy. Mieliśmy różne te-

go dowody. W naszych warunkach ustroju ludowego, decyza o strajku nie może ludziom przyjść łatwo, bo przecież poczucie własności zakładu i poczucie odpowiedzialności za własne postępowanie działają silnie, jednak zdarzają się sytuacje, kiedy robotnicy wprowadzeni w błąd skandaliczną informacją i plotkami są często przekonani o własnej słuszności, nie widzą troskliwego do nich stosunku ze strony niektórych ludzi z kierownictwem. Nie widzą zorganizowanego poparcia w żadnej sile społecznej i politycznej, a wtedy stosunkowo łatwo w ożywieniu i napięciu ulegają lekkomyślnym podszeptom i nieodpowiedzial-



Delegaci na Konferencję

nym nawoływaniom. Ulegają ludziom popychającym ich do strajku.

Takich ludzi i u nas przecież nie brak. Nie muszą to być od razu wrogowie ustroju, ale wystarczy, że są to jednostki pozbawione poczucia odpowiedzialności za własne czyny, ślepe na skutki jakie — tego rodzaju plóki, — przynoszą. Organizacje partyjne i związkowe, rady oddziałowe, aktyw i poszczególni członkowie we wszystkich omawianych wypadkach zachowali się niewłaściwie. Towarzysze powodowani uczuciami i względami osobistymi wyrażają żądania żaligi, rozumowo jednak nie są w pełni przekonani o ich słuszności, lub zdają sobie sprawę z tego, że są one nieracjonalne. Powody te stwarzają naszym działaczom szereg sprzeczności i konfliktów wewnętrznych, wyrażają ich z równowagi i najościwiej wprawiają ich w stan bezradności.

Powstaje wtedy paradoksalna sytuacja, gdy potrzeba szybkiej decyzji i szybkiego działania w oparciu o treźny rozum — gdy sytuacja wymaga wzniesienia się ponad poziom własnych interesów — działacze spętani zwodniczymi nadziejami, niepewnością i bezradnością stają się indywidualnymi uczestnikami żywiołu, tracą swe przywództwo i siłę jaką daje organizacja. W żadnym z omawianych wypadków egzekutywy OOP, rady oddziałowe, ani zebrania organizacji nie określały swego obowiązującego stanowiska w uchwałach i nie stawały na

czele ożywienia w sposób zorganizowany, a przedtem jeszcze nie wykorzystywały wszystkich normalnie istniejących możliwości do załatwienia palących spraw i rozładowania zaistniałego napięcia. Organizacje tracąc kierowniczą rolę, oddawały ją w ręce ludzi nieodpowiedzialnych, w ręce demagogów i warcholów, a co gorsza same im często ulegały.

KF we wszystkich wypadkach poprzez swoich przedstawicieli i uchwały egzekutywy określał jasno i zdecydowanie swe stanowisko, dając wyraz stosunku do tego rodzaju zjawisk, zamierzeń i zadań organizacji, jak i administracji. Niepokoi nas jednak zniechęlenie i lekceważenie, tak ze strony administracji, jak i poszczególnych organizacji dla tego rodzaju spraw.

Z tych przykrych doświadczeń z całą surowością i dokładnością musimy wyciągnąć wszystkie wnioski. Należy definitywnie rozprawić się z wszelkiego rodzaju elementarnymi warcholskimi, niedomagającymi w organizmie huty, z wypaczeniami w stosunkach międzyludzkich, aby stworzyć załogę właściwie warunki i prawidłową atmosferę, sprzyjającą stalemu poprawianiu wyników gospodarczych, aby stworzyć atmosferę zaufania i spokoju, która będzie sprzyjać również wszelkiej działalności społecznej i politycznej, co pozwoli na ustabilizowanie i stałą poprawę pracy we wszystkich wypadkach organizacji partyjnej.

Konieczne jest nieustanne podwyższanie autorytetu OOP

Przed dzisiejszą Konferencją — mimo rozeznania jakie posiadamy — rozpisaliśmy w dwóch organizacjach ankietę z szeregiem różnych pytań dla dokładniejszego przeanalizowania pracy i życia oraz dla lepszego poznania wszystkich kłopotów oddziałowych organizacji partyjnych.

Choć wyniki tej ankiety nie są rewelacją, jednak stanowią interesujący materiał, godny w skrócie do przytoczenia. Na pytanie dotyczące życia prywatnego, czytelnictwa, rozrywek i codziennych kłopotów członków Partii odpowiedzi były raczej lakoniczne i ogólnikowe. Wynika z nich, że członkowie poświęcają czas po pracy na bliżej nieokreślone zajęcia domowe, przeglądanie prasy codziennej, rzadko chodzą do kina, najczęściej raz w miesiącu, jeszcze rzadziej na różne imprezy rozrywkowe do teatru. Najwięcej kłopotów sprawiają im niskie zarobki, brak towarów w sklepach nowohuckich, brak mieszkań lub trudne warunki mieszkaniowe. A jeszcze więcej przysparza zły, a nawet nieprzyjazny stosunek różnych ludzi do członków Partii. Na pytanie dotyczące pracy organizacji partyjnych i udziału w niej poszczególnych członków — niektóre odpowiedzi były ciekawe. Żaden z uczestników ankiety poza aktywnym funkcyjnym, który określa czas na pracę partyjną od 10—12 godzin tygodniowo nie potrafił odpowiedzieć, ile faktycznie poświęca czasu — pracy partyjnej. Z tego wynika, że poza czasem poświęconym na zebraniu, szeregowi członkowie w OOP prawie nic nie robią.

Większość uczestników wypowiada się, że praca partyjna po VIII Plenum KC jest cięższa, jest więcej samodzielności w niej, więcej zaufania wzajemnego, że ułożyli się bardziej bezpośrednie stosunki w organizacji i w załogach. Przy tym stwierdzają, że jednak praca przed VIII Plenum była łatwiejsza, bardziej sprężysta, utrzymywana była dobra dyscyplina, większa gwarancja wykonywania uchwał, i że sami członkowie więcej pracowali w organizacjach partyjnych.

Wszyscy uczestnicy ankiety potwierdzają przekonanie, że uchwały VIII Plenum są realizowane w życiu codziennym, jednak występują szereg zastrzeżeń a mianowicie: że niesłuszne jest prowadzenie nauki religii w szkołach, że toleruje się rozpanoszenie kleru, że osłabia dyscyplina społeczna i nie prowadzi się do-

statecznej walki z nadużyciami i korupcją, że jest zbyt wolny zarobek i stosunkowo słaby postęp w realizowaniu zadań gospodarczych.

Uczestnicy ankiety postulują, aby organizacje partyjne przede wszystkim zajęły się podnoszeniem autorytetu organizacji partyjnej, sprawą informacji o wszystkich dziedzinach życia, realizacją wniosków podjętych na zebraniach, które dotychczas pozostawały na papierze, kontrolowaniem ich wykonania, kontrolą działalności gospodarczej oraz organizowaniem szkolenia o tematyce światopoglądowej i ekonomicznej. Właściwie na temat szkolenia partyjnego zanotowaliśmy zgodną opinię, że obecne formy określone uchwałami KF są dobre i wystarczające, lecz brak zabezpieczenia organizacyjnego i dyscypliny.

Wypowiadając się o pracy KF uczestnicy ankiety postulują umocnienie bliższego kontaktu KF z poszczególnymi OOP poprzez udział sekretarzy Komitetu w zebraniach i w poradach wydziałowych. Postulaty te mówią również o żądaniach lepszego reprezentowania opinii załogi i potrzebie niepopierania kierownictwa huty w niektórych uzasadnionych wypadkach.

Wszystkim uczestnikom ankiety najbardziej nie podoba się w Partii brak zdecydowanej postawy i konsekwencji członków, brak aktywności w życiu codziennym i na zebraniach, bierna postawa jednych wobec przejawów rzekomego szykanowania innych członków Partii.

Na wszystkich w średnim i młodym wieku członków i kandydatów naszej organizacji, nakładamy obowiązek uzupełnienia wykształcenia podstawowego, a następnie zdobywania wiedzy z zakresu szkoły zawodowej. OOP zobowiązane są dopilnować realizacji tego postulatu. Obecna sytuacja polityczna i gospodarcza nie jest szczególnie sprzyjająca dla rozbudowy Partii, ale wcale to nie świadczy, że nie należy nic robić. Należy prowadzić agitację w celu przyciągnięcia do Partii ludzi uczciwych i oddanych sprawie socjalizmu. Szczególnie do Partii należy przyciągać młodzież, a przede wszystkim ze Związku Młodzieży Socjalistycznej. Równolegle należy oczyszczać nasze szeregi z elementów biernych i przypadkowych. Przyjmowanie ich i usuwanie z Partii musi być sprawą indywidualnej troski i indywidualnej decyzji, tak poszczególnych ludzi, jak i naszych organizacji.

Wiele przyczyn miało wpływ na słabą stosunkowo pracę organizacji partyjnych. Niektóre z nich mają charakter ogólny i w zasadzie są niezależne od OOP a jednak w większości z nich mają charakter wewnętrzny i są zależne od samych OOP.

Do pierwszych należy zaliczyć bezwzględnie niski ogólny poziom świadomości ludzi i

Nowe metody pracy i wzmacnianie aktywności naczelnymi zadaniami Komitetu Fabrycznego

Praca partyjna nigdy nie była łatwa. Szczególnie obecnie jest ona trudna i odpowiedzialna. Wielkość huty i jej specyfika, wielkość organizacji partyjnych i jej skomplikowany mechanizm, przysparzają nam wiele dodatkowych trudności. Od działaczy wymagaliśmy zawsze dokładności, uporu i poświęcenia pracy dla Partii i socjalizmu. Trudny, dzisiejszy okres daje Partii szczególne prawa do takich wymagań. KF natomiast musi stać na straży swych praw i właściwie kontrolować ich realizację.

Miniony okres półtorarocznej kadencji był z wielu względów trudny dla KF. Praca w nowych, trudnych warunkach, brak doświadczenia i pomocy zwierzchnich instancji, stale poszukiwanie właściwych metod i form pracy, nawet zadań przy słabej dyscyplinie członków i nieporadności OOP, rozprężenie w załogach i emocjonalna żywiołowość powodowały, że główny ciężar całej złożonej sytuacji spadł na Komitet Fabryczny. Musiał on brać w pełni odpowiedzialność za wszystko, co działo się w hucie. Musiał podejmować we wszystkich ważniejszych sprawach decyzje i sam zabezpieczać kierowniczą rolę Partii w życiu załogi huty i pracy kombinatu.

Mimo wielu jeszcze niedociągnięć należy stwierdzić, że KF z zadań, jakie na niego nałożono, wywiązał się zadowalająco i stajemy dzisiaj przed Konferencją z poczuciem dobrze spełnionego obowiązku. We wszystkich najważniejszych sprawach KF dawał wyraz swego stanowiska w ocenie sytuacji i decyzji podejmowanych przez plenum lub egzekutywę — w uchwałach, które były głównym czynnikiem kierowania i oddziaływania na pracę OOP, organizacji społecznych i kierownictwa huty.

Wiele podejmowanych uchwał miało charakter długoterminowy i dotychczas nie straciły one na ważności. Do takich należały uchwały o jednoosobowym kierownictwie i roli kolektywów społecznych, o szkoleniu wewnątrzpartyjnym, o pracy grup oddziałowych organizacji partyjnych i inne. Potrafiłmy podejmować trafne i dobre uchwały, ale nie potrafiłmy się zdobyć, aby były one w pełni realizowane i stosowane w życiu codziennym organizacji i załogi. Cechami dodatnimi pracy były: prawie całkowita samodzielność, żywa inicjatywa, trafna ocena sytuacji, słuszną koncepcją i słuszną decyzją. Obok tych zalet jednak KF posiadał szereg niedociągnięć, a do najważniejszych z nich należy słabość, często brak kontroli

Organizacje partyjne Kombinatu a jego związkowcy

Obok naszej organizacji partyjnej działają wśród załogi: organizacja Związków Zawodowych i organizacja młodzieży — ZMS. Tak Związki Zawodowe jak i ZMS coraz lepiej spełniają swe funkcje społeczne i coraz lepiej reprezentują interesy załogi. ZZH w Hucie im. Lenina jest masową organizacją w załogach i ma za zadanie zabezpieczać interesy załogi, rozwiązywać bolączki i nieść indywidualną pomoc pracownikom oraz prowadzić wśród załogi prace wychowawcze. W poprzednim okresie organizacja związkowa przeżywała jeszcze silniejszy kryzys swej działalności niż nasza organizacja partyjna. W ciągu ostatniego półrocza coraz szybciej wraca do stanu normalnego. Instancje związkowe, rady w szerszym stopniu niosą pomoc pracownikom i coraz lepiej starają się zabezpieczyć ich interesy.

trudną sytuację obecnego okresu. Do drugich należą przede wszystkim niskie wymogi ze strony OOP w stosunku do członków, słabe poczucie obowiązkowości i odpowiedzialności spotykane nie tylko wśród członków, a często wśród aktywnych, słaba dyscyplina partyjna i słaba praca egzekutywy OOP oraz niewystarczająca jeszcze pomoc KF.

tak realizacji uchwał, jak i pracy organizacji partyjnych. Dlatego też, słusze, potrzebne uchwały są słabo lub częściowo realizowane i w zasadzie lepiej robi to administracja huty, niż organizacje partyjne. Nowo wybrany Komitet Fabryczny musi dokonać zmian i poświęcić tym sprawom maksimum uwagi.

W ciągu całej dotychczasowej kadencji KF starał się poświęcać wiele uwagi najważniejszym problemom w pracy organizacji. Bezspornie najważniejszą sprawą był problem aktywności, tj. zorganizowanie i przygotowanie do bieżącej pracy najbardziej świadomych i oddanych Partii jej członków. Dotychczas problem aktywności nie został rozwiązany do końca. W pierwszym okresie pracy staraliśmy się skupić wokół KF aktyw dla doraźnych akcji, lub zadań i nie nadawaliśmy temu stałych form organizacyjnych. Jednak ta metoda ma wiele braków; najważniejszym było to, że po zakończeniu każdej akcji, aktyw się rozpraszał, i traciłmy go.

W połowie ub. roku rozpoczęło się organizowanie aktywności w zespoły problemowe do spraw organizacyjnych, propagandowych i ekonomicznych, nadając im stałe formy organizacyjne. Praca tych zespołów opierać się będzie na zadaniach komisji partyjnych, a zadaniem ich jest przeprowadzanie wycinkowej analizy poszczególnych zagadnień, opiniowanie wstępne poszczególnych rozwiązań, niesienie pomocy OOP oraz kontrola w imieniu KF poszczególnych dziedzin i pracy poszczególnych organizacji.

Dotychczasowa praca nie daje możliwości przeprowadzenia analizy i oceny pracy zespołu. Kierownictwo KF z powodu nawału różnych prac operacyjnych zaniedbało zespoły w początkowym i najtrudniejszym dla nich okresie. W przyszłości należy zespoły otoczyć odpowiednią opieką, aby w pełni wykorzystali je w pracy nowo wybranego Komitetu.

Prócz tych form, KF oddziaływał na życie kombinatu i pracy OOP poprzez różne organizowane doraźnie i planowo narady aktywności partyjnej, społecznej i gospodarczej. Narady te w zależności od potrzeb aktualnej sytuacji miały charakter informacyjny, dyskusyjny i instruktażowy. Zdają one w pełni egzamin i powinny stać się coraz powszechniejszą formą pracy KF, formą szczególnie odpowiednią dla takiego skomplikowanego mechanizmu, jakim jest Huta im. Lenina.

dniem lepiej. Jest to zasługa wielu ofiarnych działaczy związkowych, kierujących tą instancją. Z przykrością jednak musimy podkreślić fakt, że członkowie Partii w instancjach związkowych, lekceważą swe obowiązki, źle pracują i nie mają odpowiedniego wpływu na innych działaczy, a co za tym idzie nie zabezpieczają należycie politycznego kierownictwa Partii w Związkach Zawodowych. Przykładem może tu być zespół partyjny przy Radzie Zakładowej, który nawet nie może się zbierać, aby omówić ważniejsze decyzje przed posiedzeniem plenarnym. Dlatego też członkowie Partii w Radzie Zakładowej działają w rozsypane i zorganizowanego wpływu na działalność związków nie wywierają.

Trzeba utrakcyjnić działalność ZMS

W okresie sprawozdawczym tj. po listopadzie 1956 r. zaszyły w polskim ruchu młodzieżowym zasadnicze przemiany. Nie miejsce tu oczywiście na ich ocenę, ale nasza organizacja w swej pracy z młodzieżą odczuwa ich przebieg, ich negatywny i pozytywny skutki. Szczególnie rozwijanie fabrycznej organizacji ZMP było mocnym wstrząsem dla dużej części aktywności, który odsunął się później od pracy ZMS. Rozwiązanie ZMP przeprowadzone przez grupę młodego aktywności partyjnego, było jednak działaniem słusznym, gdyż odbywało się ono zgodnie z zaistniałą w całym kraju sytuacją i pozwoliło na stosunkowo wczesne eliminowanie najpierw z RZM, a później z ZMS elementów obcych i szkodliwych w ruchu młodzieżowym.

Przyspieszyło to także proces tworzenia ZMS w naszej hucie. Mimo pewnych wad wynikających z ogólnej dezerentacji należy z perspektywy roku ocenić pozytywnie pracę aktywności ZMS, a w tej liczbie również i członków Partii, działających w tym okresie w ruchu młodzieżowym — bowiem potrafiliby dostosować formy organizacyjne do nowej sytuacji politycznej. Aktyw partyjny budujący w hucie ZMS pracował w tym najtrudniejszym dla siebie okresie w bardzo ciężkiej sytuacji. Sytuację warunkową wiele przyczyn. Po pierwsze — w psychice samej młodzieży odczuwaliśmy niechęć do wszelkiego angażowania się w polityce, znacznie ostrzejszą niż wśród starszego społeczeństwa krytykę poprzedniego okresu, często jednostronną i uniemożliwiającą rozwinięcie w następnym okresie szerszą pracę polityczną z młodzieżą.

Po drugie — stan naszych organizacji partyjnych i ich praca nie pozwalały na niesienie pomocy działaczom młodzieżowym i zajmowanie się wszystkimi problemami, jakie wówczas młodzież interesowała. Sytuacja, w której organizacje partyjne nie interesują się zupełnie grupami ZMS, pozostawiając je samym sobie, nie może trwać nadal i musi być radykalnie zmieniona. Praca grup ZMS i ich komitetów powinna być przedmiotem stałej uwagi egzekutywy i całych organizacji partyjnych, które w sposób operacyjny powinny nieść im jak największą pomoc, nawet poprzez dawanie zadań partyjnych młodym członkom Partii w ZMS.

Decydującym w dzisiejszej ocenie jest wyjściowy dia

Od postawy aktywności partyjnego załogi postawa organizacji związkowej, młodzieżowej i samorządu robotniczego

Dość często spotyka się narzekania na słabą pracę organizacji związkowej i ZMS. Narzekającymi są często członkowie i działacze Partii. Wielu towarzyszy nie rozumie tego, że praca w organizacji związkowej i organizacji młodzieżowej zależy od pracy organizacji partyjnej i chyba dlatego ograniczają się do narzekania. Jest wiadome, że od sytuacji w organizacji partyjnej zależy sytuacja w Zwią-

Współpraca kierownictwa Rady szczególnie poprzez aktywności partyjny jest niewystarczająca. Program działania Rady Zakładowej na 1956 r. określa główne kierunki dla związku, którymi są: rozwijanie społecznego ruchu pracy, współzawodnicza działalność kulturalno-oświatowa, oraz zabezpieczenie lepszych warunków socjalno-bytowych. Program ten jest słuszny i wpływa na potrzeb załogi. Dlatego też nie tylko organizacja związkowa ma go wprowadzać w życie. Ten obowiązek spoczywa na aktywności partyjnym, a szczególnie na tych, którzy są równocześnie działaczami związkowymi, na wszystkich członkach Partii, na całej załogach, bo od tego zależeć będzie poprawa jej bytu.

dalszej pracy z młodzieżą stan fabrycznej organizacji ZMS. W chwili obecnej organizacja fabryczna ZMS liczy 580 członków skupionych w 31 grupach wydziałowych. Jest to oczywiście, biorąc pod uwagę, stan ilościowy młodzieży w naszym kombinacie, cyfra nie bardzo wielka, ale jednak pozwalająca na wydawnie polityczno-wychowawcze oddziaływanie na młodzież. Pozytywnym jest fakt, że w okresie wymiany legitymacji członkowskich ZMS, poważnie odmlodzone całą organizację fabryczną, zniżając jej średni wiek z 26—23 lat oraz poważnie umocniono poszczególne grupy. W chwili obecnej w ZMS działa 84 członków i kandydatów Partii, co stanowi około 12 proc. stanu osobowego i jest wystarczającym dla zapewnienia partyjnego kierownictwa organizacji młodzieżowej. Szczególnie, gdy weźmie się pod uwagę fakt, że członkowie i kandydaci Partii pełnią kierownicze funkcje w ZMS.

Nowa sytuacja wśród młodzieży stwarza konieczność innego niż poprzednio w ZMP, bardziej atrakcyjnego, zgodnego z aktualnymi zainteresowaniami młodzieży organizowania pracy w ZMS. Poza spełnianiem odpowiednich funkcji przez ZMS w obrębie zakładu, praca ZMS koncentrować się winna coraz bardziej w działalności turystyczno-sportowej, w kulturalno-oświatowej — dla zabezpieczenia lepszej rozrywki i lepszego wypoczynku młodzieży. Działalność ta powinna koncentrować się w środowiskach młodzieży, jakimi są hotele robotnicze poprzez prowadzenie pracy w ogniskach młodych. Całość pracy turystyczno-sportowej, krzewienie kultury fizycznej wśród młodych pracowników kombinatu powinno być domeną działania ZMS. Dlatego też niezbędna jest ścisła współpraca Klubu Sportowego z organizacją fabryczną ZMS.

Klub Sportowy „Hutnik” ma na naszym terenie duże możliwości rozwojowe i od jego wyników zależeć będzie w dużej mierze stan popularyzacji sportu i kultury fizycznej. Niezmiernie ważnym jest to, aby Klub Sportowy w dalszym ciągu się rozwijał, aby skupiał jak największą młodzież pracowników kombinatu. Wiąże się to szczególnie ze stałym pozyskiwaniem i otaczaniem opieką działaczy sportowych, tym bardziej, gdy weźmie się pod uwagę, że załoga nasza jest załogą młodą, chcącą znaleźć wyżycie się w do- brych imprezach i rozrywkach sportowych.

kach Zawodowych i ZMS. Od postawy aktywności partyjnego załogi postawa aktywności związkowej i młodzieżowej. Dlatego też należy ograniczać narzekania, a rozwijać działalność we wszystkich tych organizacjach. Jest to potrzebne i korzystne tak dla poszczególnych organizacji, jak i przede wszystkim dla Partii, a co za tym idzie i dla całej załogi kombinatu.

(Dalszy ciąg na str. 6)

(Dalszy ciąg ze str. 5)

Jedną z głównych zdobyczy Października jest powołanie instytucji samorządu robotniczego, zapewniającej bezpośredni udział klasy robotniczej w zarządzaniu zakładami pracy i stanowiącej przez to zasadniczy czynnik demokratyzacji naszego życia. Idea samorządu robotniczego została z wielkim entuzjazmem podchwyczona przez załogę huty i już w listopadzie 1956 r. wcielono ją w życie wybierając Tymczasową Radę Delegatów, a następnie, jak wiadomo z końcem miesiąca stycznia ub. roku wybrana została Rada Robotnicza huty — jako organ samorządu robotniczego, powołany do zarządzania hutą w imieniu tej załogi.

Trzeba wyraźnie stwierdzić, że na fali przemian popaździernikowych również i wśród naszej załogi brak było często wyraźnego zrozumienia i w ślad za tym prawidłowego sprzeciwiania roli i zadań samorządu robotniczego i jego organu tj. Rady Robotniczej. Niejednokrotnie uważano już samo wybranie Rady Robotniczej za jakieś cudowne „remedium”, mogące omal automatycznie, przez sam fakt swego istnienia, poprawić gospodarkę huty i w efekcie zapewnić bardzo szybko podwyżkę wynagrodzeń pracowników. Snuto różnego rodzaju spekulacje teoretyczne o konieczności przekazania Radzie Robotniczej omal pełni władzy i praktycznie uniezależnienia huty w ogóle od kierownictwa resortu i naszej gospodarki ogólnonarodowej — wszystko w imię złe pojętej rentowności przedsiębiorstwa i zabezpieczenia załogi wysokich zarobków i interesów lokalnych.

Oczywiście żelazne prawa ekonomii, które kierują życiem gospodarczym musiały szybko sprowadzić z obłoków nieżywczej teorii i wyznaczyć miejsce dla samorządu robotniczego i Rady Robotniczej, zgodnie z kierunkiem naszego rozwoju gospodarczego. Spowodowało to wśród niektórych członków naszej załogi uczucia zawiedzionych nadziei, którym dawano wyraz w wypowiedziach o rzekomych „odwróceniu” od idei Rady Robotniczej i samorządu, for-

malnym jedynie znaczeniu Rad, itp. Te nastroje, mimo, że ulegały im niektórzy tylko ludzie, to jednak, wywarły pewien ujemny wpływ na wzrost autorytetu Rady Robotniczej i spowodowały zmniejszenie zainteresowania załogi jej działalnością. Obecnie można stwierdzić, że okres ten mamy już za sobą i załoga prawidłowo na ogół rozumie zadania samorządu robotniczego i rolę, jaką on ma do spełnienia w rozwoju huty i poprawie warunków materialnych jej pracowników.

Dzisiaj mówić możemy o pracy Rady Robotniczej z perspektywy rocznych doświadczeń i z pozycji rocznej oceny dokonanej ostatnio przez samą Radę. Przez cały miniony rok, Rada Robotnicza torowała sobie drogę w pracy i wyglądało to tak, jak przewijanie się przez mgłę, która stale rzednie w miarę posuwania się naprzód i pozwalała na widzenie coraz dalszej perspektywy. Obecnie Rada Robotnicza, jako organ zarządzający co-ustawodawczy wyrobiła sobie wyraźną pozycję w hucie i dostrzegała się wyraźnej linii postępowania, której wyraz dają dotychczas podjęte uchwały. Ze swej funkcji ustawodawczej Rada Robotnicza wywiązuje się zadawalająco, ale dotychczas nie potrafiła w pełni zabezpieczyć kontroli gospodarki i kierownictwa huty, oraz nie potrafiła utrzymywać właściwej więzi z załogą i należycie oddziaływać poprzez sprawozdanie i informację na całą załogę.

Współpraca kierownictwa Rady Robotniczej i KF, oraz praca zespołu partyjnego, zabezpieczają polityczne kierownictwo w Radzie Robotniczej, w zasadzie dobrze i zadawalająco. Kierownictwo ról Partii w odniesieniu do organizacji społeczno-politycznej i Rady Robotniczej nie stwarza tyłu trudności, tylu różnych interpretacji, jak w stosunku do kierownictwa poszczególnych wydziałów i gospodarczego kierownictwa huty. Formy oddziaływania na inne organizacje, ich instancje i Radę Robotniczą są uregulowane poprzez współpracę kierownictwa i pracę zespołów partyjnych. W tym wypadku jest to wystarczające. W odniesieniu do kierownictwa gospodarczego

huty jest w praktyce stosowana jedna droga oddziaływania poprzez współpracę operatywną Komitetu i dyrekcji. Można powołać zespół partyjny przy zarządzie huty, ale spełniałby on jedynie funkcje informacyjne, i nie miałby bezpośredniego wpływu na decyzje, ponieważ władza wykonawcza, jaką jest dyrekcja nie działa i działać nie może na zasadzie kolegiałnych uchwał tylko na podstawie 1-2 osobowych zarządzeń względ-

nie zasad jednoosobowego kierownictwa. Zakres uprawnień kierownictwa gospodarczego, rola organizacji społeczno-politycznych i ich przedstawicieli naręcza zawsze dużo wątpliwości różnych interpretacji i dyskusji, a w pracy codziennej niezrozumienie tego problemu, brak dobrej woli w postępowaniu obydwu stron powoduje narastanie różnych trudności i nawet doprowadza do konfliktów.

Uchwała o jednoosobowym kierownictwie i roli kolektywów społecznych

Dla uregulowania tych spraw, KF w połowie ub. roku podjął uchwałę o jednoosobowym kierownictwie i roli kolektywów społecznych. Praktyka w tej dziedzinie przed podjęciem uchwały była niewłaściwa, kierownictwo do wszystkich decyzji używało kolektywów wydziałowych i nimi się zasiadało. Wzrastało rozprężenie, bałagan i nie było na wydziale wyraźnie odpowiedzialnej osoby za ten stan. W ostatnim okresie sytuacja poważnie się zmieniła tak, że obecnie słyszy się głosy przedstawicieli organizacji, że kierownicy nie liczą się dostatecznie ze zdaniem kolektywu, że podejmują decyzje bez uzgodnienia z kolektywami lub nawet wbrew stanowisku kolektywu. Takie wypadki mogą mieć miejsce, ale są szkodliwe i należy ich unikać. Dotychczasowe doświadczenia świadczą o tym, że najsukcesywniejszą władzą wykonawczą w gospodarce jest jednoosobowe kierownictwo, bo uzyskuje się w tym wypadku wiele niezbędnych walorów, a między innymi szybkość decyzji, sprężystość działania i wyraźne osobowo określoną odpowiedzialność administracyjną i prawną. Wzrost jednoosobowej odpowiedzialności musi jednak za sobą pociągnąć wzrost administracyjnych uprawnień, bo jest to podstawowym warunkiem dyscypliny ogólnej, a dyscypliny w procesie produkcji w szczególności.

Mogą zachodzić wypadki, że kierownictwo podejmuje decyzje i nie konsultuje ich z kolektywem społecznym. Wypadki takie mogą być uza-

sadnione nagią potrzebą decyzji, niemniej jeśli decyzja dotyczy poważnej sprawy, to nie stoi na przeszkodzie, aby przekonsultować się z kolektywem później i w zależności od opinii i potrzeby sytuacji skorygować decyzję lub zmienić.

Mogą zachodzić wypadki, że decyzje kierownictwa będą sprzeczne ze stanowiskiem kolektywów i zapadać mogą wbrew ich opinii i woli. Obowiązujące w tym wypadku są decyzje kierownictwa, a przedstawiciele poszczególnych organizacji powinni odwoływać się do swych zwierzchnich instancji, ewentualnie kolektyw wydziałowy powinien odwołać się do kolektywu huty, którego zadaniem jest rozwiązywanie tego rodzaju sporów. Kolektyw huty jest w stanie uchylić niesłuszną decyzję w każdej chwili. Niepokojącym jednak i zmiennym jest fakt narzekania ze strony przedstawicieli organizacji wydziałowych przy równoczesnym niewykorzystaniu istniejących możliwości, jakie daje droga odwołań. Bywa i tak, że kolektywy wydziałowe nie określają swego stanowiska, ograniczając się do przypatrywania w poważnych sprawach przy równoczesnym zajmowaniu drobiazgi. Wynika to, że słabej orientacji w zagadnieniach wydziału, albo z wygodnictwa.

Wiele zainteresowania w hucie wzbudza współdziałanie kierownictwa Komitetu Fabrycznego i dyrekcji. Różni ludzie domyślają się różnych, często nieistniejących rzeczy, pomawiają nas o uleganie i godzenie się na wszystko, albo

jeszcze gorzej powiadają, że KF idzie na pasku dyrekcji, a nawet zdarzają się tacy, którzy twierdzą, że jest odwrotnie.

Wielu ludzi dziwi zgodność w postępowaniu KF, dyrekcji i całego kolektywu. Należy stwierdzić, że do tej zgodności dochodzimy poprzez spory trwające często długo i nawet czasem ostre, ale zawsze spokojne i poważne tak, jak tego wymagają poważne sprawy huty. Nie jest to proste i tych spraw nie można sobie upraszczać, a tym bardziej nie może to być przedmiotem sensacji i plotek. Zawsze kierujemy się zasadą przekonywania wzajemnego przy pomocy argumentów, a nie przy pomocy starych metod walenia pięścią w stół. Słyszysz się również z różnych stron, żądania sztywnego postępowania wobec kierownictwa gospodarczego. Często ocenia się kierownictwo na podstawie takich, czy innych poszczególnych i drobnych posunięć i błędów.

Należy przypomnieć, że przecież Partia powołuje

poszczególnych ludzi na odpowiedzialne stanowiska do realizacji jej programu. Partia tych ludzi darzy zaufaniem i są oni w pełni przed nią odpowiedzialni za swą działalność, dlatego też nie ma sensu nieufność, która sugeruje żądania sztywności, ocena przy każdej okazji itp. Obowiązkiem naszym jest przestrzeganie kierownictwa nawet przed drobnymi błędami, ale ocena musi być dokonywana z pozycji całokształtu działalności tego kierownictwa, pod kątem realizacji programu organizacji partyjnej i ogólnej polityki Partii.

Nie ma takich tendencji w Komitecie Fabrycznym, ani takiej sily w Partii, która chciałaby bronić kierownictwa, którego działalność byłaby sprzeczna z polityką Partii, ale jednak mamy obowiązek umacniania i podnoszenia autorytetu kierownictwa, aby politykę Partii i nasze wewnętrzne programy mogło ono realizować jak najlepiej w interesie naszej organizacji partyjnej i całej Partii.

Główne kierunki działania na najbliższą przyszłość

Towarzysze! Uchwała dzisiejszej Konferencji, która później podejmie, niewątpliwie określi wyczerpująco zadania dla organizacji partyjnej Huty im. Lenina. Koniecznym jednak jest nakreślenie już teraz w sposób ogólny głównych kierunków działania.

Oto one:

W pracy wewnątrzpartyjnej: w Oddziałowych Organizacjach Partyjnych należy stale poprawiać pracę organizacyjną poprzez

- odpowiednie przygotowanie wszystkich zebranych, narad i posiedzeń,
- jasne określenie stanowiska i zadań w uchwałach,
- stale informowanie organizacji przez egzekutywę o bieżącej pracy, aktualnej sytuacji i aktualnych zadaniach
- wyraźne określenie zadań wszystkim członkom organizacji i podnoszenie wymagań w stosunku do członków
- polepszenie dyscypliny partyjnej poprzez wyciąganie odpowiednich wniosków wobec niedyscyplinowanych i biernych członków oraz stale oczyszczanie naszych szeregów z elementów przypadkowych.

Należy stale poprawiać pracę szkoleniową — wyjaśniającą poprzez:

- odbywanie zebranych szkoleniowych na temat najistotniejszych problemów
- organizowanie i prowadzenie zajęć w klubach dyscypliny dla aktywu
- organizowanie stałych i doraźnych lektoratów, odczytów i pogadanek na aktualne tematy
- zachęcać i zobowiązywać członków a szczególnie aktywu do czytelnictwa w ogóle, a wydawnictw partyjnych w szczególności i do samokształcenia.

Na podstawie tych form szkolenia, poprzez dyskusje i rozmowy, prowadzić pracę wyjaśniającą wśród szeregów partyjnych i załogi. W Komitecie Fabrycznym należy wykorzystać w pełni pracę wszystkich członków Komitetu i aktywu.

Należy utrzymywać ścisłą więź z OOP i POP poprzez przedstawicieli, aktywu, lepszą informację i instruktaż.

Szczególną uwagę należy zwrócić na kontrolę pracy OOP i realizację uchwał tak Komitetu, jak i organizacji oddziałowych.

Prowadzić stale szkolenie sekretarzy dla lepszego przygotowania ich do kierowania OOP.

Ustabilizować składy i pracę zespołów problemowych oraz otoczyć większą opieką zespoły partyjne w innych organizacjach.

W pracy partyjnej decydować będzie coraz bardziej dokładność pracy organizacyjnej, podnoszenie świadomości poprzez szkolenie i samokształcenie, coraz bardziej decydować będzie indywidualna postawa i indywidualny wkład pracy wszystkich członków organizacji.

Komitet Fabryczny i wszystkie instancje naszych organizacji muszą działać tak, aby stworzyć jak najlepsze warunki

ki wszystkim działaczom i członkom Partii do wywiązywania się z zadań, jakie na nich nakłada przynależność do PZPR.

W celu zabezpieczenia kierowniczej roli Partii poprzez inne organizacje i wszystkie instancje należy: ustabilizować i poprawić pracę zespołów partyjnych przy RR, RZ, KF, ZMS i Zarządzie huty oraz stale podnosić wymagania w stosunku do członków tych zespołów.

Częściej organizować narady i spotkania aktywu społeczno-gospodarczego dla lepszego omawiania wszystkich spraw i lepszej informacji. Zmienić charakter gazety zakładowej i poprawić pracę informacyjno-propagandową tak przez gazetę, radiowęzeł, jak i inne źródła informacji. Poprawiać stale wszystkie kanały informacji i więzi między załogą i kierownictwem gospodarczym. Należy przywrócić odpowiednią rangę i rolę naradom roboczym i skrupulatnie realizować słuszne postulaty załogi. Należy usuwać z naszego organizmu wszelkie przejawy biurokratyzmu, warcholstwa i kacykostwa. Stale poprawiać atmosferę wśród załogi i warunki pracy, tak, aby zabezpieczyć szybki rozwój wszystkich ludzi, a tym samym i gospodarke.

Proszę Towarzyszy! Staraliśmy się w naszym referacie dokonać analizy działalności naszej organizacji i Komitetu za okres ubiegłej kadencji oraz wysunąć do dyskusji węzłowe problemy czekające w przyszłości i stojące obecnie przed naszą organizacją. Z całą pewnością nie powiedzieliśmy wszystkiego, o czym należałoby powiedzieć. Na pewno pominęliśmy niejedną naszą błąd i niejedno nasze osiągnięcie. Ale najistotniejszym, co należy na zakończenie podkreślić jest to, że przeżyliśmy trudny okres dla Partii i kto wie, czy nie najtrudniejszy. Mamy za sobą trudny odcinek drogi i ciężkie doświadczenie. Nawet w najcięższych chwilach wątpliwości i rozterek, w naszym zakładzie Partia żyła i dźwigała cały ciężar odpowiedzialności za losy 16,5-tysięcznej załogi, za losy kombinatu. Dowiodła, że stanowi siłę zdolną i jedyną do przyjęcia tego trudu.

Wychodzimy z tego okresu na pewno bardziej zahartowani i bardziej dojrzałi, aby kontynuować rozpoczęte i powierzone nam wielkie zadania.

Musimy być świadomi, że odpowiedzialność za ten zakład powstały z trudu i wyrzeczeń całego społeczeństwa, jest odpowiedzialnością za poważny i awangardowy odcinek budowy socjalizmu w naszym kraju.

Musimy pomyśleć o poważnym zobowiązaniu wobec Partii i całego narodu.

Przeżyty ciężki odcinek drogi, bogate doświadczenie i dotychczasowa postawa upoważniają do wyrobienia przekonania i wiary, że Polska Zjednoczona Partia Robotnicza Huty im. Lenina z nałożonych na nią zadań i obowiązków, wywiąże się należycie.

Z obrad Zarządu HiL

Na ostatnim posiedzeniu Zarządu Huty im. Lenina dyr. Świerczek przedstawił plan uporządkowania kombinatu. Rzecz jasna, że najważniejsze zadania spadają na Wydział Dróg i Zielenców, który ma w swej pieczy wszystkie tereny ogólne: drogi, zielenie i całą przestrzeń międzywydziałową. Wydziały uporządkują swoje rejony, zarówno zewnątrz jak i wewnątrz hal produkcyjnych. Dużą pomoc w tym zakresie winna przynieść brygada czyszczenia okien OZR, która w tym tygodniu rozpoczęła pracę. Jest to

pierwsza grupa usług, rozszerzonych ostatnio przez OZR — które mają dać zatrudnienie pracownikom zwalnianym z huty.

Wracając do spraw wiośsenno-porzadkowych należałoby zaapelować do zarządów budowlanych i przedsiębiorstw wykonawczych o włączenie się do akcji porządkowania kombinatu. Już z natury rzeczy, i na ogół nie z winy pracowników budowlanych, tereny budowlano-montażowe przedstawiają „na oko” obraz bałaganu i nieporządków.

Uporządkowanie kombinatu jest tym bardziej sprawą na czasie, że w najbliższym okresie czeka nas kilka poważnych uroczystości i obchodów. Już w najbliższą sobotę odwiedzi hutę delegacja radziecka, która przybędzie do Polski na u-

roczystości „Dni Lenińskich”.

Trzeba, aby na te uroczystości kombinat nabrał odświętnego wyglądu. I żeby w takim stanie pozostał na dłużej.

Dla wydziałów, które osiągną najlepsze rezultaty w akcji wiosenno-porzadkowej, przeznaczono są nagrody w łącznej wysokości 20 tys. zł. w. b.

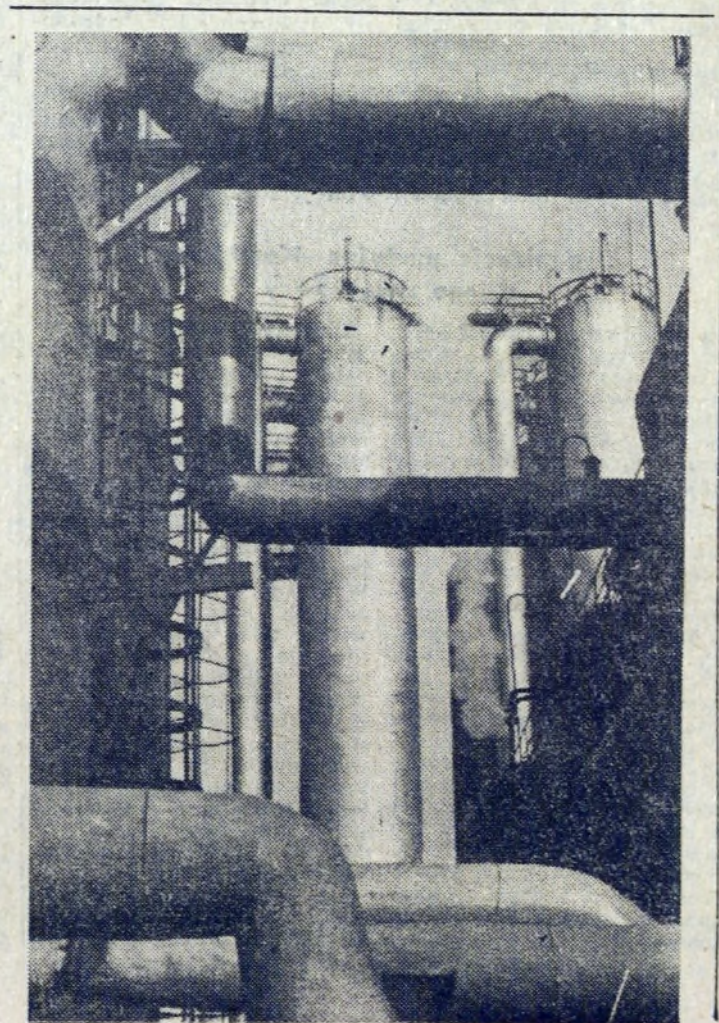
Nasz prawnik odpowiada

Ob. ADAM BARTCZAK — Pleszów. Jako poremocznik zapłacił Obywatel — na mocy wyroku sądowego resztę należności za kupione przez koleżkę na raty ubranie. Jeżeli kolega nie chce dobrowolnie zwrócić zasądzonej kwoty — pozostaje tylko wnieść przeciw koleżce pozew do Sądu Powiatowego w Nowej Hucie o zasądzenie tej kwoty. Oczywiście obowiązuje opłata sądowa. Ale Obywatel może w pozwie domagać się zasądzenia od kolegi kosztów sądowych.

Ob. ANDRZEJ FINDYSZ — Nowa Huta. W sprawie zaliczenia lat pracy za granicą do uzyskania renty starczej należy zwrócić się do dzieła socjalnego HiL, znajdującego się w budynku „S”, III p. — jeżeli Obywatel jest pracownikiem HiL. Jeżeli zaś Obywatel pracuje w innym przedsiębiorstwie — to również do dzieła socjalnego tego przedsiębiorstwa, względnie do Wy-

działu Rent i Pomocy Społecznej Woj. Rady Narodowej w Krakowie, ul. Pędzichów 27. Zaznacza się, że ostatnio wyszła nowa ustawa o rentach. Po otrzymaniu Dziennika Ustaw zawierającego tekst ustawy można będzie szczegółowo Obywatela poinformować o uprawieniach do renty.

Odnosnie ciągłości pracy i uprawnień do urlopu wypoczynkowego zaznacza się, że stosownie do uchwały Rady Ministrów z dn. 12. 4. 57. w sprawie pomocy dla repatriantów — repatrianci zachowują ciągłość pracy i wynikające z tego uprawnienia urlopowe pod warunkiem, jeżeli bezpośrednio przed powrotem do kraju pozostawali w zatrudnieniu i jeżeli podjęli pracę w ciągu 3 miesięcy od dnia powrotu. Jeżeli więc Obywatel spełnia te warunki, wówczas będzie przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni, tj. po przepracowaniu — łącznie i za granicą — 10 lat.



Fragmenty referatu Dyr. A. Czechowicza

(Dokończenie ze str. 2)

... — a zatem z tego tytułu warto się nad tą sprawą i jej rezultatami chwilę zatrzymać.

Przed wszystkim trzeba stwierdzić co na odcinku plac i w ramach eksperymentu w hucie zostało dokonane:

wprowadzono w życie jednolitą 12-stopniową siatkę plac, w miejsce dotychczasowych 11 siatek

wprowadzono przy uwzględnieniu warunków i organizacji produkcji huty, jednolity taryfikator zaszerzegowania pracowników fizycznych, oparty na taryfikatorze kwalifikacyjnym oraz taryfikator pracowników umysłowych — usuwając w ten sposób rażące dysproporcje zaszerzegowania pracowników,

podwyższono minimalną miesięczną płacę podstawową (za 200 godzin pracy) z 500 na 700 złotych. Praktycznie poza nielicznymi pracownikami obsługi, minimalny miesięczny zarobek brutto wynosi w hucie 1080 złotych.

wprowadzono jednolity, oparty na zadaniach planowych i wskaźnikach techniczno-ekonomicznych, system kolektywnego premiowania,

przyznano całej załodze deputat węglowy i „Kartę Hutnika“.

W rezultacie powyższych posunięć, stanowiących pierwszy etap regulacji plac, wzrosły średnie zarobki placowe pokrzywdzonych grup pracowników fizycznych i umysłowych i nastąpiły poważne przesunięcia w strukturze zarobkowej huty. Wzrost średnich miesięcznych plac pracowników fizycznych obrazują następujące cyfry: rok 1956 — 1.544 zł, IV kw. 1956 — 1.690 zł, rok 1957 — 1.920 zł, IV kw. 1957 — 2.020 zł.

A więc wzrost na przestrzeni roku (IV kwartał 1956 — IV kwartał 1957 r.) wyraża się cyfrą 119,6 proc., czyli prawie o 20 proc. Wyplaty spe-

cialnego wynagrodzenia rocznego („Karta Hutnika“) zostały rozszerzone w 1957 r. całą załogę i wzrosły poważnie. W 1956 roku z tytułu „Karty Hutnika“ wypłacono 2 mln złotych, a w 1957 r. wzrosły one do 10 milionów (wzrost 5-krotny).

Następny postulat eksperymentu: „Jednolite zasady wynagradzania pracowników fizycznych i umysłowych, równe prawa w stosunku do wysokości wynagrodzenia ruchomej części plac, równa materialna odpowiedzialność za gospodarcze wyniki wydziałów“, również został całkowicie zrealizowany:

wysokość ustalonej premii za określone wyniki produkcyjne jest jednakowa dla pracowników fizycznych i umysłowych,

12 grup zaszerzegowania taryfikatora pracowników fizycznych odpowiada pierwotnym 12-tu rozrzutom zaszerzegowania, ujętym w taryfikatorze pracowników umysłowych,

rozdział funduszu premiovowego z funduszu zakładowego następuje proporcjonalnie do wyników ekonomicznych i do zarobków.

Dalej eksperyment zakładał podwyższenie plac podstawowych pracowników fizycznych i umysłowych z równoczesnym zmniejszeniem udziału ruchomej części plac w wynagrodzeniu całkowitym.

Po wprowadzeniu eksperymentu udział plac podstawowej w wynagrodzeniu całkowitym wzrósł dla pracowników fizycznych z 30 do 50 proc. z równoczesnym zmniejszeniem udziału ruchomej części plac z 50 do 30 proc. Udział plac podstawowej pracowników umysłowych wzrósł po wprowadzeniu eksperymentu z 41 do 65 z równoczesnym zmniejszeniem udziału premii z 57 do 32 proc. Dało to poważną stabilizację bodź-

ców rodzinnych każdego pracownika huty.

Również został zrealizowany następny postulat eksperymentu: „Utrzymanie słusznych plac pracowników już dziś nieźle zarabiających na tym samym poziomie i podniesienie plac pracowników niewspółmiernie nisko zarabiających, dotąd wynagradzanych w systemie dniówkowo-premiowym“.

Jak wiadomo — grupą najbardziej pokrzywdzoną placowo w stosunku do swych kwalifikacji byli pracownicy utrzymania ruchu.

Poprawę sytuacji tych pracowników w stosunku do pracowników technologicznych pokażą na przykładzie 2 wydziałów podstawowych, Wielkich Pieców i Stalowni. (Zresztą analogicznie jest na innych wydziałach). Przed wprowadzeniem eksperymentu pracownicy technologiczni Wielkich Pieców zarabiali średnio na godzinę 10,32 zł (marzec 1957). Po wprowadzeniu eksperymentu ci sami pracownicy zarabiali 11,02 zł (grudzień 57 r.). Pracownicy utrzymania ruchu mechanicznego zarabiali przed wprowadzeniem eksperymentu 8,86 zł średnio za godzinę (marzec 57 r.), po wprowadzeniu eksperymentu — 10,76 zł (grudzień 1957 r.).

W Stalowni pracownicy technologiczni zarabiali średnio przed eksperymentem 11,66 zł za godzinę, po wprowadzeniu eksperymentu 11,54 zł za godzinę. W tych samych okresach pracownicy utrzymania ruchu zarabiali 9,79 zł za godzinę, a po wprowadzeniu eksperymentu mechaniczni Stalowni 11,09 zł za godzinę, elektrycy Stalowni 10,58 zł za godzinę.

Stąd widać, że postulat poprawy plac pracowników utrzymania ruchu i zbliżenia ich plac do plac pracowników technologicznych został zrealizowany.

Nastąpiło jednocześnie wyrażne spłaszczenie plac

zwłaszcza u pracowników umysłowych, gdyż podwyższono plac niższym grupom, a zmniejszono grupom wyżej zarabiającym.

Rozpiętość plac pracowników umysłowych, która przed eksperymentem (przy wykonaniu planu w 100 proc) kształtowała się jak: 1:13, spadła po eksperymentie do 1:7 — a praktycznie jeszcze niżej.

Eksperyment postulował poza tym udział całej załogi w zyskach osiągniętych przez hutę. Po wprowadzeniu eksperymentu udział funduszu zakładowego obejmuje całą załogę, uwzględniając dwie proporcje: do plac podstawowych uzyskanych za efektywne przepracowanie czas pracy oraz do wyników ekonomicznych jednostki organizacyjnej, wykazanych przez rachunek gospodarczy. Czasem to wywołuje nawet nieprawidłowe reakcje (W-21, W-15), ale jest jak najbardziej prawidłowe.

Jak wykazałem poprzednio, nastąpił u nas wzrost średnich plac. Przypatrzmy się teraz, czy ten wzrost plac jest w naszej hucie wyprzedzany przez wzrost wydajności pracy — zgodnie z podstawowymi zasadami ekonomiki.

Produkcja wzrosła u nas o 27 proc. (porównanie IV kwartału 1957 z IV kw. 1956 r.).

Wskaźnik wydajności pracy wzrósł w tym samym czasie o 31 proc. Natomiast średni godzinowy zarobek brutto wzrósł w analogicznym okresie o 20 proc. (w zaokrągleniu). A więc wzrost wydajności pracy wyprzedził wzrost plac. Trzeba jednak pamiętać, że na wzrost produkcji wpłynęła nie tylko wydajność pracy żywej, ale również uruchamianie nowych oraz rozwijanie poprzednio uruchomionych agregatów produkcyjnych.

W wyniku eksperymentu zmalały u nas poważnie godziny nadliczbowe, przeprowadzone poza ruchem ciągłym. W pierwszym kwartale 1957 r. przeprowadzono u nas godzin nadliczbowych poza ruchem ciągłym 170 tys., w drugim kwartale 178 tys., w III kw. 119 tys. i w IV kwartale 72 tys.

Sytuacja poprawiła się więc dopiero w III, a zwłaszcza w IV kwartale ub. roku, z chwilą gdy załoga lepiej zrozumiała tę sprawę i jej wpływ na całą gospodarność wydziału, uwidocznoną później w zaliczkach na fundusz zakładowy.

Natomiast inne wskaźniki pracy załogi, na które eksperyment nie miał wpływu, uległy znacznemu pogorszeniu. Dotyczy to przede wszystkim godzin chorobowych. W 1956 roku godzin chorobowych było w naszej hucie 1 mln, a w 1957 roku cyfra ta wzrosła do 1.700 tys. Nie znaczy to wcale, że w takim stosunku wzrosła chorobowość załogi. Wzrosła wprawdzie zachorowalność w okresie, w którym szerzyła się u nas epidemia grypy, ale w pozostałych okresach statystyki lekarze nie notują jakiegos wzrostu istotnych poważnych zachorowań. Wzrosły więc jedynie fikcyjne choroby.

Huta nasza wykonała wyższe o 27 proc. zadania produkcyjne faktycznie przy pomocy znacznie mniejszej o co najmniej 20 proc. załogi. Bo nie tylko wzrosła absencja chorobowa, ale równocześnie wzrosła bardzo poważnie absencja nieusprawiedliwiona i usprawiedliwiona. W 1956 roku pracownicy Huty im. Lenina opuścili bez usprawiedliwienia 66 tys. roboczogodzin, natomiast w 1957 roku — 142 tys. roboczogodzin, a więc przeszło dwukrotnie więcej.

Wykonanie zwiększonych zadań przy tak dużej absencji zarówno chorobowej, jak i usprawiedliwionej i nieusprawiedliwionej — świadczy wyraźnie o dużych przerosłach osobowych i o możliwości oraz konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia.

Oprócz wymienionych wyników pozytywnych — eksperyment placowy ma również, niestety i rezultaty negatywne.

OZR Huty im. Lenina rozszerza działalność

Może ktoś nie zgodzić się z twierdzeniem, że OZR jest ważnym elementem Huty im. Lenina, ale jednak tak jest. Za takim określeniem naszego OZR przemawia obecnie przede wszystkim fakt, że praca tego oddziału jest coraz bardziej użyteczna, stale się rozszerza. Bardzo istotne jest, że rok ubiegły przyniósł na koncie OZR zysk w wys. ponad 600 tys. zł, że OZR pracuje rentownie. Ten bardzo pocieszający fakt w pewnym stopniu umożliwił dalszy rozwój OZR, a także zmobilizował jego kierownictwo do wystąpienia z inicjatywą, w sprawie rozszerzenia działalności.

A inicjatywa ta, jak zaraz się przekonamy, jest bardzo ciekawa, i z pewnością przyniesie wiele korzyści i załozde, i samej hucie.

Ważnym przedsięwzięciem, które zostanie wprowadzone w życie już od 1 maja (jeśli nie zajdą jakieś nieprzewidziane przeszkody), będzie zmiana organizacji pracy w bufetach. Mianowicie z pracownikami bufetów zostaną zawarte umowy ryczałtowe. Da to wielorakie korzyści. Pracownik taki dostanie część towaru na wesele, a za część będzie musiał zapłacić własną gotówką, i otrzyma 6 proc od obrotu. W ten sposób zostaną zlikwidowane manka, gdyż każdy bufetowiec będzie lepiej dbał o towar, za który częściowo sam zapłaci. Nie będzie się przeprowadzać remanentów, a więc nie będzie dni zamknięcia kiosków. Bufetowi będą musieli — i to będzie w ich interesie — więcej dbać o jakość towaru i estetykę handlu. Jednocześnie poważnie wzrosną ich zarobki, przewiduje się, że nawet o 250 proc. Dzięki temu znów, będzie można powierzyć tę pracę ludziom o wyższych kwalifikacjach, którzy nie kwapili się do niedawna, do źle płatnej pracy.

W najbliższym czasie zostanie poważnie rozbudowany dział usługowy OZR. Z jednej strony skorzystają na tym pracownicy kombinatu, a z drugiej, nowe placówki dadzą zatrudnienie pewnej ilości ludzi.

I tak — w tych dniach została już uruchomiona 15-osobowa grupa czyszczenia okien. 1 Maja rozpocznie pracę zespół malarzy konstrukcji me-

talowych. Znajdzie w ten sposób zarobek 20 osób. W polowie maja ma powstać podobna grupa — termo-izolacyjna, złożona z 12 osób.

Ale nie koniec na tym. Dalszym etapem rozbudowy usług będzie przejęcie przez OZR pralni z wydziału kwater żołnierzy, oraz urządzenie szwalni. W pralni OZR będzie prana odzież ochronna załogi kombinatu, która dotychczas wysyłano do pralni do Krakowa.

W szwalni znajdzie pracę ok. 50 kobiet. Będą one szyły różną odzież ochronną, rękawice, kombinезony, fartuchy itp. Szwalnia będzie się mieścić częściowo w budynku Wydziału Dróg i Zielenców, częściowo w dworku w Pleszowie, a częściowo w budynku „S“. Z tym przedsięwzięciem wiąże się jednak pewne zasadnicze trudności. Mianowicie, trzeba zapewnić szwalni odpowiednią ilość wszelkich potrzebnych materiałów. A to nie jest takie proste, gdyż zamówienia trzeba składać 3 miesiące wcześniej! Mimo to kierownictwo OZR stara się, by otrzymać potrzebne materiały w każdym razie tak, by gdzieś w lipcu można było rozpocząć produkcję.

Na zakończenie jeszcze dwie bieżące sprawy OZR. W gospodarstwie rolnym OZR w Luboczu wyhodowano w inspektach duże ilości — wczesnych warzyw: kapusty, pomidorów, kalafiorów itp. Warzywa te będą sprzedawane pracownikom kombinatu, w celu rozszerzenia w ogródkach działkowych. Ceny będą oczywiście niższe od obowiązujących w wolnym handlu, znów dzięki wygospodarowanym uprzednio zyskom.

W budynku „S“ trwają intensywne prace przy urządzeniu stołówki. Według planu, ma ona być oddana do użytku w lipcu, ale kto wie, czy nie stanie się to już na Dzień Hutnika! Roboty jest jeszcze sporo, ale przy dobrych chęciach dałoby się to osiągnąć. Stołówka o ok. 400 miejscach będzie mogła z powodzeniem obsłużyć w każdym razie pracowników, zatrudnionych w Centrum Administracyjnym. A ile przy tym każdy oszczędzi czasu, mając stołówkę w sąsiedztwie. (r)

Polak słynnym konstruktorem walcarek do blach

W ciągu najbliższych kilku lat w Hucie im. Lenina wybudowana zostanie ocynownia i ocynkownia blach. Ostatnio przebywała w Paryżu delegacja polskich hutników-walcowników, w skład której wchodził główny walcownik huty prof. inż. Zbigniew Jaglarz. Delegacja ta czyniła starania o zakup urządzeń do ocynowania o wydajności rocznej 100 tys. ton, o zakup urządzeń do ocynkowania blach sposobem elektrolitycznym oraz o zakup walcarek wielowalcowych do produkcji blach elektrycznych, głównie blach transformatorowych.

Żadna z firm produkujących te urządzenia nie sprzeda ich jednak bez zgody właściciela patentu i departamentu stanu USA — Polska jest bowiem objęta embargiem. Przez całe opowiadanie inż. Jaglarza o pertraktacjach naszej delegacji przewija się polskie nazwisko Sędzimir. — „Sędzimir, właściciel patentu, Sędzimir protektor w uzyskaniu zgody USA“...

Któż to jest Sędzimir?

Inż. Tadeusz Sędzimir, znany starszemu pokoleniu polskich hutników jest Polakiem i właścicielem światowej popularności biur konstrukcyjnych, specjalizujących się w zakresie walcownictwa. Karierę konstruktora — walcownika rozpoczął w Polsce. W 1932 r. opatentował swój pierwszy projekt walcarki, która stała się rewelacją w walcownictwie światowym. Była to pierwsza w świecie walcarka do walcowania blach taśmowych na zimno, która jak to potwierdziła praktyka

— zrobiła ogromną karierę. Zainstalowano ją po raz pierwszy w hucie „Pokój“. Prototyp ten wzbudził ogromne zainteresowanie za granicą. Walcarki pomysłu Sędzimira zainstalowali w 1934 r. Francuzi w kilka lat później Angliści. Możliwości rozwinięcia na szerszą skalę pracy wynalazczej, (których nie miał w kraju) skłoniły go do wyjazdu za granicę. Początkowo na teren Europy, potem osiedla się na stałe w Waterbury w Stanach Zjednoczonych. Tu zakłada swe główne biuro konstrukcyjne oraz wytwórnię maszyn.

Nie przestaje jednak czuć się Polakiem. Chętnie gości u siebie swych kolegów, hutników z kraju, chętnie wspomina swe studia w kraju i początki swej kariery, kiedy jeszcze jego praca traktowana była z pobłażaniem, jak dziwactwo. Cała jego liczna rodzina — jak opowiada inż. Jaglarz — mówi świetnie po polsku, językiem „domowym“ Sędzimira jest język polski. Wszystkich dzieci Sędzimira, a ma ich pięcioro, noszą polskie imiona.

Wielkie zasługi Sędzimira dla rozwoju walcownictwa światowego omawia szeroko książka „The rolling of strip, sheet and plate“. (Walcowanie taśm, blach i płyt stałowych), która ukazała się niedawno w Anglii. 3/4 książki zajmuje omówienie walcarek typu „Sędzimir“.

Na czym polega rewelacyjność i specyfika metody Tadeusza Sędzimira? Posiada on światowy patent na specjalne walcarki do walcowania blach na zimno, oraz walcarki do przygotowania wsadu i dla walcowni zimnej, (które mogłyby zastąpić naszą walcownicę

ciągłą). Walcarki typu „Sędzimir“ dzięki zastosowaniu małej średnicy walców wymagają małej mocy napędu, są urządzeniami lekkimi a zatem kosztem znacznie mniejszym nakładów inwestycyjnych mogą produkować wg. nowoczesnej technologii blach taśmowych. Niewielkie nakłady inwestycyjne zapewniają wykonanie wysokiej jakości wyrobów. Jego metoda służy zatem małym inwestorom.

W ostatnich czasie światową sławę zdobył Sędzimirovi projekt walcarki do walcowania na zimno taśm stalowych i innych metali do grubości 5 tysięcznych milimetra, tj. 5 mikronów czyli dziesięciokrotnie mniejszej niż najcieńsza żyłka do golenia.

Drugim z ostatnich wynalazków Sędzimira, o światowej wadze, jest skonstruowanie walcarki planetarnej do walcowania słabów na taśmie gorącej walcowaną o grubości 1,5 mm w niespotykanej dotąd w walcownictwie wielkości gniotu.

Z ciekawszych szczegółów z biografii Sędzimira warto dodać jeszcze, że otrzymał on od prezydenta Roosevelta pięknie grawerowany dyplom uznania za przyczynienie się do zwycięstwa nad Niemcami, że wyróżnił się z Beckiem, co podobno było przyczyną jego wyjazdu z Polski oraz że... nie dane mu było „być prorokiem we własnym kraju“.

Jeśli pertraktacje zakończą się pomyślnie wkrótce Huta im. Lenina pragnie być nabywcą patentu Sędzimira, na wspomnianie już urządzenia do ocynkowania blach. P. Sędzimir obiecał pośredniczyć w uzyskaniu na zakup tych urządzeń zgody Stanów Zjednoczonych.

Helena Noskiewicz

Wiosna, to niesłety także przeziębienia

W ośrodku zdrowia dla administracji naszej huty jest cicho i schludnie. Wydawać by się mogło, że nie się tutaj nie dzieje, że w pokojach jest pusto, a lekarze... nudzą się. To jednak tylko złudzenie. Już poczekalnia lekarza internisty i gabinetu dentystycznego przekazuje nas, że jest zupełnie inaczej. Pacjentów, zwłaszcza w godzinach rannych, bardzo dużo, niekiedy nawet brakuje dla nich krzesel. Wobec tego faktu, musimy odrzucić nasze optymistyczne nadzieje na brak chorób w hucie. Ludzie niesłety chorują, zwłaszcza, że i kapryśna pogoda nie sprzyja zdrowiu.

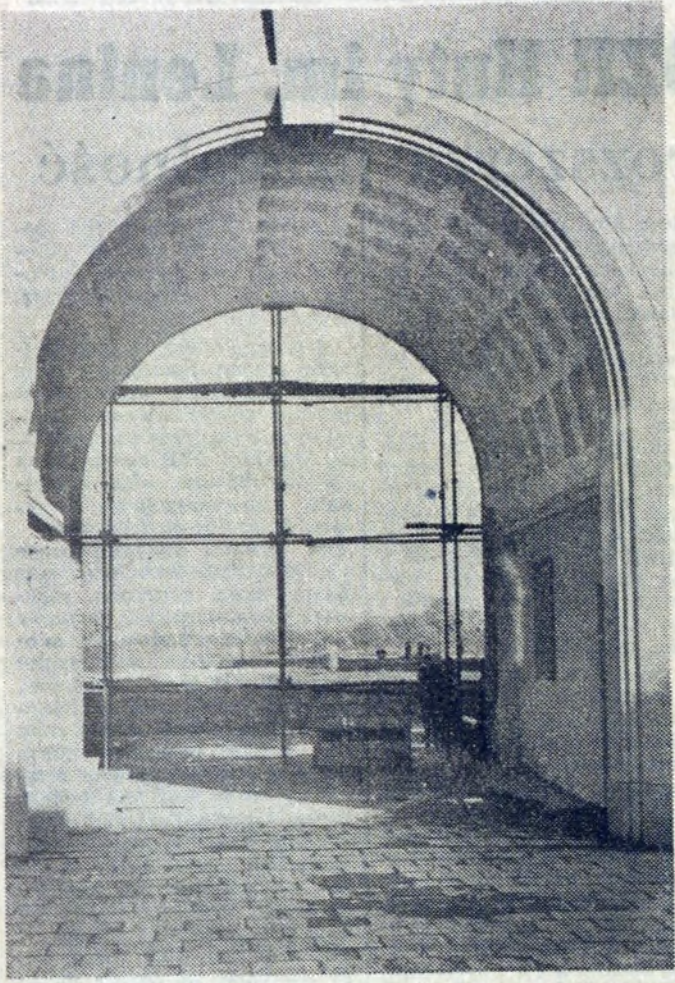
Jak informuje nas dr TYTUS LEHMAN, najczęściej spotykane są choroby systemu nerwowego, co przy pracy umysłowej jest oczywiste. Notuje się także dużą ilość chorób serca, a ostatnio wzmogły się przeziębienia, angina i bronchit. Nic też dziwnego, że w pewnych dniach konieczne jest wydanie 8-10 zwolnień lekarskich. Należy tu podkreślić, że w omawianym przez nas ośrodku nie spotykane są zupełnie wypadki symulowania i wymuszania na lekarzu zwolnień z pracy, jak to ma niestety miejsce w innych ośrodkach.

Ogromną trudność stanowi znaczne oddalenie lekarzy specjalistów. Chory, nieradko z gorączką, zmuszony jest

iść ze skierowaniem lekarskim aż do ośrodka centralnego. Komunikacja niestety nie jest taka, jakiej wymagają potrzeby, zresztą nie tylko chorych. Ale to już osobne zagadnienie.

W ośrodku ordynują dwaj lekarze, jeden dla administracji huty, drugi dla pracowników Zjednoczenia. W chwili obecnej jednak cała praca w ośrodku skupia się w rękach dr Lehmana, który wskutek tego jest bardzo przeciążony, przyjmując dziennie 25 do 30 pacjentów. Nie ma nawet czasu na to, aby przeprowadzać badania okresowe. Dodajmy i to, że mała ilość specjalistów w ośrodku centralnym, a więc brak zastępstwa w razie ich choroby, nakłada na dr Lehmana dodatkowe obowiązki leczenia reumatyzmu, chorób serca i innych, uchodzących w zakres pracy lekarzy specjalistów.

Prócz gabinetu internistycznego, ośrodek posiada lekarza dentystę, który również nie może narzekać na brak pacjentów. Z tego wynika, że uruchomienie ośrodka było bardzo potrzebne. Jeżeli jednak zostaną utrzymane dwa gabinety interny, to brak jest niestety pomieszczenia dla badań pracowników nowostępujących oraz do badania okresowego. Nad tą sprawą trzeba by pomyśleć już teraz, aby w przyszłości uniknąć korków w ośrodku. (dr)



Jeden z ładniejszych fragmentów dzielnicy nowohuckiej. Ten wyjątkowo jest jeszcze z perspektywa, bo dalsze budowy w tym miejscu dopiero się zaczyna.

Wielka uroczystość

Już wkrótce obchodzimy „Dni Leninowskie”

Gdzie, jak gdzie, ale w hucie noszącej imię Włodzimierza Lenina, „Dni Leninowskie” obchodzone będą szczególnie uroczysto. Specjalnie powołany komitet organizacyjny, na czele którego stoi poseł tow. Zbigniew Jakus, rozpoczął pracę przygotowującą program uroczystości.

Czytelników zainteresuje niewątpliwie, jaki przebieg będą mieć „Dni” w naszej hucie. Odbędzie się tu w dniu 22 kwietnia centralna akademii z udziałem licznych delegacji zakładów przemysłowych i chłopstwa z województw: katowickiego, rzeszowskiego, kieleckiego, no i oczywiście krakowskiego. Akademia odbędzie się w hali garaży. W programie jej przewidziany jest referat okolicznościowy, który wygłosi członek Biura Politycznego KC PZPR, po części oficjalnej akademii, nastąpi bogaty program artystyczny.

„Dni Leninowskie” nie ograniczą się wszakże do samej akademii. Będą miały o wiele szerszy zakres. Z huty wyjedzie delegacja na uroczystości w Poroninie, które odbędą się w tej upamiętnionej dłuższym

pobytem Lenina miejscowości 20 km. Delegacja zawiezie do Poronina wieniec. Oprócz tego odbywać się będą na terenie Nowej Huty lektoraty środowiskowe, na których można będzie wysłuchać referatu o życiu i dziele Włodzimierza Iljicza, a także oglądać ciekawe filmy dokumentalne. M. In. lektorat taki zorganizuje

dla kadry inżynierjno-technicznej organizacja NOT-owska.

W czasie tegorocznych „Dni Leninowskich” obchodząc będziemy dwie rocznice: 83 rocznicę urodzin W. I. Lenina i 13-tą rocznicę podpisania między Polską a Związkiem Radzieckim Układu o Przyjaźni i Pomocy Wzajemnej. (d)

Przed tradycyjnym „Dniem Hutnika”

Podobnie jak co roku, tradycyjne hutnicze święto „Dzień Hutnika” odbędzie się w maju, przy czym centralne uroczystości zorganizowane zostaną w sobotę 10 maja w Katowicach. W Hucie im. Lenina uroczysta akademii odbędzie się w niedzielę 11 maja. Wszystkich naszych Czytelników zainteresuje niewątpliwie program obchodu „Dnia Hutnika” w naszej hucie.

Podobnie jak co roku, tradycyjne hutnicze święto „Dzień Hutnika” odbędzie się w maju, przy czym centralne uroczystości zorganizowane zostaną w sobotę 10 maja w Katowicach. W Hucie im. Lenina uroczysta akademii odbędzie się w niedzielę 11 maja. Wszystkich naszych Czytelników zainteresuje niewątpliwie program obchodu „Dnia Hutnika” w naszej hucie.

Jakkolwiek program uroczystości nie został jeszcze ostatecznie ustalony przez specjalnie powołaną w tym celu komisję, można już dziś powiedzieć, że będzie ono bardzo zbliżone do zeszłorocznego. A więc dzień rozpocznie się tradycyjną podbudką w wykonaniu orkiestry. Jubileaci otrzynają w swych mieszkaniach wiązanki kwiatów, które wręczą im harcerze. W hucie odbędzie się następnie akademii. W programie jej przewidziana jest część oficjalna a więc przemówienia, wręczenie odznaczeń jubilatów i zasłużonym pracownikom. Następnie część artystyczna akademii w wykonaniu najprawdopodobniej własnych zespołów artystycznych huty.

Do najważniejszych spraw, nad którymi obradowało w ub. czwartek Prezydium Rady Robotniczej HIL, należy zaliczyć dotychczasowe wyniki i program rozwoju Wydziału Produkcji Ubocznej. W sprawie tej wysłuchało Prezydium informacji zastępcy dyrektora naczelnego do spraw finansowo-handlowych mgr. Jana Kawalskiego. O wynikach pracy Wydziału Produkcji Ubocznej, jego planach rozwojowych na rok bieżący i dalsze lata, nie będziemy tu teraz pisać, gdyż zamieściliśmy na ten temat ostatnio obszerny wywiad z dyr. Kawalskim. Została w nim dość dokładnie omówiona praca wydziału, jego osiągnięcia i braki, a także perspektywy rozwoju.

Nad problematyką naszego Wydziału Produkcji Ubocznej rozwinięta się następnie ożywiona dyskusja, świadcząca o dużej uwadze, jaką do produkcji ubocznej przykładają Rada Robotnicza. W dyskusji wyrażono uznanie dla dotychczasowych wyników produkcji ubocznej, postulując położenie większego niż do tej pory nacisku, obok oczywiście pełnego wykorzystywania odpadów blachy, na produkcję materiałów budowlanych z żużla wielkopiecowego. Ten właśnie asortyment ma szczególnie szerokie perspektywy zbytu, w związku z istniejącą i raczej ciągle jeszcze rosnącą koniunkturą budowlaną.

Zużla mamy w hucie pod dostatkiem, nie więc nie stoi na przeszkodzie rozwijaniu tej właśnie gałęzi produkcji. Jak poinformował dyrektor naczelnny, budowa obiektu przerobu żużla wielkopiecowego na pumeks, oparta na dokumentacji z NRD, weszła do planu inwestycyjnego i rozpocznie się jeszcze w bieżącym roku. W przyszłym, ruszy już produkcja pumeksu, na który powiedzmy od razu, będzie wprost nieograniczony zbył. Dużo opłocalniejsze jednak jest wykorzystanie pumeksu na miejscu do produkcji prefabrykatów budowlanych. W związku z tym projektuje się budowę, obok pumekowni, wytwórni materiałów budowlanych.

Prezydium Rady poświęciło dużo uwagi również trudnościom Wydziału Produkcji Ubocznej, wśród których dominującym jest brak pomieszczeń do pracy, brak odpowiednich baraków. Prezydium postanowiło podjąć na następnym swym posiedzeniu specjalną uchwałę w sprawie produkcji ubocznej. Musi ona być jednak dobrze przygotowana.

Dalszą sprawą przedyskutowaną na posiedzeniu Prezydium były przygotowania do przeprowadzenia analizy wyników gospodarczych huty za rok ubiegły. Sprawa ta będzie przedmiotem obrad Rady w najbliższym czasie. Członkowie Prezydium stwierdzili, że wręczone im materiały zostały dobrze opracowane i stanowią wystarczającą podstawę do przygotowania się do dyskusji w tej sprawie.

Ostatnim punktem porządku dziennego obrad była informacja przedstawicieli Rady Zakładowej tow. Grodeckiego na temat Regulaminu Pracy, który ma wejść wkrótce w życie i na temat preliminowanych wydatków z 17-procentowej części funduszu zakładowego za rok ubiegły. Dokładnych danych w tych sprawach nie mógł tow. Grodecki podać, gdyż nie były jeszcze dokładnie sformułowane przez Radę Zakładową. Skończyło się więc na wysunięciu sugestii Rady Robotniczej, które przy ustalaniu preliminarza powinny być wzięte pod uwagę.

Przy okazji chcielibyśmy poinformować załogę, że najbliższe plenarne posiedzenie Rady Robotniczej odbędzie się pod koniec bieżącego miesiąca. Jd.

Premie z „Karty Hutnika”

Ukazało się zarządzenie dyrektora naczelnego nr 17, określające komu i w jakiej wysokości przysługuje specjalne wynagrodzenie roczne za wieloletnią pracę w hutnictwie.

Wynagrodzenie z „Karty Hutnika” przysługuje wszystkim pracownikom fizycznym i umysłowym kombinatu, z wyjątkiem pracowników fizycznych Straży Przemysłowej oraz gości. Podstawą do jego obliczenia jest roczne wynagrodzenie zasadnicze bez premii i bez wszelkich dodatków.

Inżynierom i technikom posiadającym dyplomy inżyniera i technika, bez względu na zajmowane stanowisko, przysługuje wynagrodzenie — po 2-ich latach 7 proc., po 5-ciu latach 10 proc. rocznego zasadniczego wynagrodzenia. Premia w takiej samej wysokości przysługuje pracownikom nie posiadającym dyplomu inżyniera i techników, ale zajmującym przynajmniej od 2-ich lat kierownicze stanowiska w produkcji (głównym technologom, głównym energetykom, kierownikom wydziałów, zmian, mistrzom itp.).

Pozostali pracownicy fizyczni oraz pracownicy umysłowi, nie posiadający dyplomu inżyniera lub technika i nie zatrudnieni na kierowniczych stanowiskach w produkcji, natomiast zatrudnieni na stanowiskach do referentów techniczno-ekonomicznych i księgowych włącznie — otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości: po 2-ich latach pracy — 4 proc., po 5-ciu latach — 7 proc. rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Pozostali pracownicy umysłowi otrzymują 4 proc. rocznego wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy.

Z „Karty Hutnika” korzystają również pracownicy, którzy przybyli do huty z innych zakładów resortu hutnictwa z zachowaniem ciągłości pracy, repatrianci przybywający ze Związku Radzieckiego, o ile pracowali tam w zakładach hutniczych, oficerowie, zatrudnieni w hucie po zwolnieniu z wojskowej służby zawodowej, funkcjonariusze zwolnieni ze służby w organach bezpieczeństwa publicznego.

Jak wykonujemy plan?

Po 10 dniach kwietnia, wykonanie planu produkcyjnego przez hutę nie wyglądało najlepiej. Spośród podstawowych wydziałów, powyżej 100 proc. zadań w pierwszej dekadzie bm. wykonały: Zakład Koksochemiczny, Walcownia Blach, Siłownia i Wydział Szamotowy ZMO. Innym wydziałom zabrakło przeważnie po kilka procent. Również Zakłady Wapiennicze w Czatkowicach uzyskały do 10 bm. zaledwie 83,9 proc. planu. Z czterech poziomów wydobywczych tylko jedno 400 wykonał, a nawet przekroczył swój plan (116,3proc.)

A oto wyniki:

Zakł. Koksochem. w prod. koksua	proc. planu
Siłownia	102,4
Wydz. Szamot. ZMO	121,2
Walcownia blach	103,6
Stalownia	101,3
Wielkie Piece	98,9
Wydz. Chromo-magnezyt. ZMO	94,4
Aglomerownia	93,7
Walcownia Zgniatacz	93,7
Zakł. Wapiennicze w Czatkowicach	88,5
	83,9

Komunikat

Kierownictwo Domu Kultury Huty im. Lenina podaje do wiadomości, że pierwsza lekcja kroju i szycia dla potrzeb domowych, odbędzie się dnia 17. IV. 58 r. w sali nr 4 o godz. 17.00.

Zainteresowani mogą się jeszcze zgłosić celem dokonania wpisu do dnia 17. IV. do godz. 17-tej.

KIEROWNICTWO
DOMU KULTURY

Oszczędzając
energię elektryczną
obniżasz koszty własne
produkcji.

W tym roku nie zabraknie wód gazowych

Każdego lata, w okresie upałów zapotrzebowanie na wody gazowane poważnie wzrasta zwłaszcza w kombinacie. Zazwyczaj były z tym kłopoty, gdyż prowadzona przez OZR wytwórnia wód gazowych miała trudności z podstawowym artykułem do produkcji tych wód, kwaskiem. Jednak w tym roku zapotrzebowanie na wody gazowane będzie w pełni pokryte. Wytwórnia otrzymała przydział 200 tys. butelek z zamkami, a także przydział kwaśku będzie wystarczający. Możemy więc oczekiwać spokojnie nadejścia lata.

ADRES REDAKCJI

Nowa Huta, Kombinat, Biurowiec Administracyjny S, klatka B, I p.

Telefony:
428-99, 401-10 — wewn. 47-69,
55-61, 42-47.

Arakowska Drukarnia Prasowa,
Wielopole 1.

S-31

Z obrad Prezydium Rady Robotniczej

Do najważniejszych spraw, nad którymi obradowało w ub. czwartek Prezydium Rady Robotniczej HIL, należy zaliczyć dotychczasowe wyniki i program rozwoju Wydziału Produkcji Ubocznej. W sprawie tej wysłuchało Prezydium informacji zastępcy dyrektora naczelnego do spraw finansowo-handlowych mgr. Jana Kawalskiego. O wynikach pracy Wydziału Produkcji Ubocznej, jego planach rozwojowych na rok bieżący i dalsze lata, nie będziemy tu teraz pisać, gdyż zamieściliśmy na ten temat ostatnio obszerny wywiad z dyr. Kawalskim. Została w nim dość dokładnie omówiona praca wydziału, jego osiągnięcia i braki, a także perspektywy rozwoju.

Nad problematyką naszego Wydziału Produkcji Ubocznej rozwinięta się następnie ożywiona dyskusja, świadcząca o dużej uwadze, jaką do produkcji ubocznej przykładają Rada Robotnicza. W dyskusji wyrażono uznanie dla dotychczasowych wyników produkcji ubocznej, postulując położenie większego niż do tej pory nacisku, obok oczywiście pełnego wykorzystywania odpadów blachy, na produkcję materiałów budowlanych z żużla wielkopiecowego. Ten właśnie asortyment ma szczególnie szerokie perspektywy zbytu, w związku z istniejącą i raczej ciągle jeszcze rosnącą koniunkturą budowlaną.

Zużla mamy w hucie pod dostatkiem, nie więc nie stoi na przeszkodzie rozwijaniu tej właśnie gałęzi produkcji. Jak poinformował dyrektor naczelnny, budowa obiektu przerobu żużla wielkopiecowego na pumeks, oparta na dokumentacji z NRD, weszła do planu inwestycyjnego i rozpocznie się jeszcze w bieżącym roku. W przyszłym, ruszy już produkcja pumeksu, na który powiedzmy od razu, będzie wprost nieograniczony zbył. Dużo opłocalniejsze jednak jest wykorzystanie pumeksu na miejscu do produkcji prefabrykatów budowlanych. W związku z tym projektuje się budowę, obok pumekowni, wytwórni materiałów budowlanych.

Prezydium Rady poświęciło dużo uwagi również trudnościom Wydziału Produkcji Ubocznej, wśród których dominującym jest brak pomieszczeń do pracy, brak odpowiednich baraków. Prezydium postanowiło podjąć na następnym swym posiedzeniu specjalną uchwałę w sprawie produkcji ubocznej. Musi ona być jednak dobrze przygotowana.

Dalszą sprawą przedyskutowaną na posiedzeniu Prezydium były przygotowania do przeprowadzenia analizy wyników gospodarczych huty za rok ubiegły. Sprawa ta będzie przedmiotem obrad Rady w najbliższym czasie. Członkowie Prezydium stwierdzili, że wręczone im materiały zostały dobrze opracowane i stanowią wystarczającą podstawę do przygotowania się do dyskusji w tej sprawie.

Ostatnim punktem porządku dziennego obrad była informacja przedstawicieli Rady Zakładowej tow. Grodeckiego na temat Regulaminu Pracy, który ma wejść wkrótce w życie i na temat preliminowanych wydatków z 17-procentowej części funduszu zakładowego za rok ubiegły. Dokładnych danych w tych sprawach nie mógł tow. Grodecki podać, gdyż nie były jeszcze dokładnie sformułowane przez Radę Zakładową. Skończyło się więc na wysunięciu sugestii Rady Robotniczej, które przy ustalaniu preliminarza powinny być wzięte pod uwagę.

Przy okazji chcielibyśmy poinformować załogę, że najbliższe plenarne posiedzenie Rady Robotniczej odbędzie się pod koniec bieżącego miesiąca. Jd.

Humor

Rys. B. Dziekon



NASZE MARZENIA...

— Szybciej, szybciej panowie — za 20 minut będziemy w Krakowie, od dziś przesiadka na Rondzie zniszczona.

Nowości techniczne

Nowy materiał magnetyczny

W Anglii opracowano technologię produkcji żelaza krzemowego, wykazującego wielokierunkową przewodność magnetyczną. Stosowanie tego materiału przy wytwarzaniu rdzeń do transformato-

rów, prądnic i silników zmniejszy znacznie zakłócenia w aparaturze elektro-akustycznej.

Dotychczas do tego celu stosowano materiał o jednokierunkowej przewodności magnetycznej, co było przyczyną zakłóceń i strat mocy przy każdej zmianie kierunku pola magnetycznego.

OGŁOSZENIA DROBNE

ZGUBY

CIECIWA Franciszek zgubił przepustkę stałą nr 23019 wydaną przez Hutę im. Lenina.

PABIS Stanisław zgubił przepustkę stałą nr 24665 wydaną przez Hutę im. Lenina.

SPIEWKA Wanda zgubiła przepustkę stałą wydaną przez Hutę im. Lenina.

ANICZ Julian zgubił przepustkę stałą nr 25960 wydaną przez Hutę im. Lenina.

OLEKSY TADEUSZ zgubił przepustkę Nr 12312 wydaną przez Zarząd Sprzętu Zjedn. Przem. Budowy Hutę im. Lenina.

GADZISZEWSKI Zbigniew zgubił przepustkę stałą nr 11708, wydaną przez Hutę im. Lenina.

ZYCHAŁ Franciszek zgubił przepustkę tymczasową nr 12482, wydaną przez Hutę im. Lenina.

ZGINAŁ PIET BOKSER, wabi się „Bren”. Odprowadzić za wysokim wynagrodzeniem. Adres właściciela: A-33, bl. 8, m. 106. Wiadomość tel. 46533.