

PRACA i OPIEKA SPOŁECZNA

KWARTALNIK

organ

MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

*poświęcony zagadnieniom z zakresu ochrony
pracy, ubezpieczeń społecznych, opieki
społecznej i z dziedzina pokrewnych*

Rok XXI

Zeszyt 3

Lipiec – Wrzesień

1947

LABOUR AND SOCIAL WELFARE

QUARTERLY REVIEW

OF THE MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL WELFARE

*devoted to the problems of labour protection,
social insurance, social welfare
and other questions related*

Established 1921

Vol. 3

July – September

1947

WARSAW – POLAND

Summaries of the articles at the end

ARTYKUŁY

Dr Eugenia Pragierowa

Drogi rozwoju polityki pracy w Polsce

(Kilka uwag ogólnych)

Ustawa z dnia 3 stycznia 1946 r. o przejęciu na własność państwa podstawowych gałęzi gospodarki narodowej stanowi przełom w rozwoju demokracji wskrzeszonej Polski.

Ustawa ta wywołała potrzebę przystosowania podstaw działania gospodarczego do celów gospodarki społecznej i — zgodnie z duchem tego przełomu — do zużytkowania korzyści produkcyjnych na cele zbiorowości.

Nowe te przeobrażenia szły w parze z kształtowaniem przez państwo gospodarki w myśl wytkniętego celu, czyniąc tym samym koniecznością gospodarke planową, jako symbol i wskaźnik dokonanej przebudowy.

Powodzenie planowej gospodarki społecznej zależne jest — odmiennie, niż w gospodarce indywidualistycznej — od napięcia wszystkich sił, warunkujących osiągnięcie celu planowania. Wymaga ono tedy przede wszystkim współdziałania najszerzych mas pracujących oraz świadomości tych mas, że droga prowadząca do tego celu jest wpływem ich woli, wyrazem ich decyzji i odpowiedzialności społecznej.

Owe nowe założenia ustrojowe pociągają za sobą zmiany, naruszające od samych podstaw mechanizm działania polityki pracy w gospodarce liberalno-kapitałistycznej.

Polityka pracy działała w gospodarce tej na tle przeciwstawności interesów poszczególnych klas społecznych, stawała też nieustannie wobec trudności, wynikających ze sprzeczności, jakie istniały między indywidualistyczną podstawą porządku społecznego a wpływającą z potrzeb zbiorowości ochroną klasy robotniczej. Toteż polityka pracy końca XIX-go, a nawet pierwszych dwóch dekad XX-go stulecia miała na celu właściwie nie więcej, niż skromną poprawę dochodu klasy pracującej, stosowana zaś była niejednokrotnie jako środek, mający raczej przeciwdziałać dalszemu pogłębianiu się wpływów klasy robotniczej.

W okresie bezpośrednio poprzedzającym drugą wojnę światową, kiedy, w wyniku załamania się gospodarki kapitałistycznej na tle stosowania środków zaradczych w walce z kryzysem gospodarczym, interwencje państwa stawały się niekiedy dość głębokie, kiedy stan spraw socjalnych stawał się probierzem położenia gospodarczego kraju, wspomniane wyżej podstawy działania polityki pracy mimo to nie uległy zmianie. Chodziło bowiem wówczas nie tyle o dobro człowieka pracującego, ile o załagodzenie przewlekłej depresji gospodarczej, godzącej w podstawę istnienia ówczesnego ustroju gospodarczego.

Obecnie indywidualistyczny ustrój kapitalistyczny zastąpiono w Polsce gospodarką społeczną, produkcję dla zysku — produkcją dla dobra zbiorowości, system liberalistyczny w istotnej części ustąpił miejsca Planowi Gospodarczemu.

Stąd też polityka pracy działa odtąd w Polsce w ramach planowego kształtowania gospodarki wszystkimi czynnikami produkcji w oparciu o zgodny z interesem najszerzych warstw narodu sprawiedliwy podział dochodu społecznego, na mocy porządku prawnego, utrwalającego władzę człowieka pracującego w społeczeństwie.

Rozwój nowego ustroju gospodarczego Polski idzie w parze z powstawaniem instytucji, które są symbolem nowych uprawnień pracowników w zakresie organizacji gospodarki. Nie jest też przypadkiem, a logicznym następstwem zasad Manifestu Lipcowego, że jednym z pierwszych aktów ustawodawczych Odrodzonej Polski był dekret o radach zakładowych. Wcielenie w życie przepisów tego dekretu umożliwiło właśnie szerokim rzeszom pracującym wpływ na kształtowanie gospodarki, tworząc podstawę ich współdziałania w zakresie kierownictwa produkcją na terenie ośrodka wytwórczego.

Polityka pracy staje zatem wobec nowego socjalnego obiektu swego działania. Pracownik

najemny wyszedł ze swej dotychczasowej biernej roli „siły roboczej”, stał się natomiast współtwórcą, jednym z czynników, regulujących organizację przedsiębiorstwa.

Tak więc oto odbudowa powojennej gospodarki polskiej rozwijała się równoległe z demokratyzacją ustroju pracy, z pogłębianiem się wpływów jednego z najważniejszych podmiotów polityki pracy — pracowniczych organizacji zawodowych.

Niejednokrotnie już w dziejach rozwoju polityki pracy stwierdzono związek między poziomem życia pracowników a stanem rozwoju ich organizacji zawodowych. Wiadomo, że okres trwania zakazów zrzeszania się pokrywał się z okresem bezwładności w polityce społecznej, z brakiem ustawodawstwa pracy i z bardzo ciężkimi warunkami bytu. Wzrost zaś akcji państwa w kierunku wzmocnienia ochrony pracy kojarzył się we wszystkich krajach przemysłowych z rozwojem pracowniczych organizacji zawodowych. Ustosunkowanie się wagi wpływu tych dwóch czynników — organizacji zawodowych i państwa — na rozwój polityki pracy układało się w poszczególnych krajach różnie, lecz już samo umocnienie podstaw działania organizacji zawodowych oznaczało wszędzie rozszerzenie zakresu działania polityki pracy na korzyść klasy pracującej.

W dobie międzywojennej, kiedy państwo także w ustroju liberalistycznym tworzyło już coraz częściej tamę dla procesów ekonomicznych, które rozwijały się z korzyścią dla klas posiadających, również organizacje zawodowe zabezpieczały jednak głównie pewien poziom życia robotników. Można ustalić formułę tej zależności, stwierdzając, że stan odporności organizacyjnej pracowniczych związków zawodowych był funkcją poziomu życia wielkiej części pracowników najemnych.

Obecnie, jakkolwiek nie uległa zmianie sama podstawa związku między pozycją socjalną pracownika a stanem rozwoju organizacji zawodowych, cele, podstawy i zakres działania tych organizacji są odmienne.

Działalność organizacji zawodowych nie ogranicza się już do samej tylko ochrony pracy. Organizacje zawodowe są dzisiaj jednym z czynników, ustalających podstawy polityki państwa, jednym z ośrodków kontroli tej polityki, a także odpowiedzialności za sposób jej wykonywania.

W najniższej komórce wytwórczej, w zakładzie pracy, w pełni ugruntowana jest — jak już wspomniano — dzięki przepisom o radach zakładowych równorzędność pracodawcy i pracownika w bardzo rozległym zakresie, rady zakładowe zaś są obecnie organicznie już wplecione w mechanizm działania związków zawodowych.

Rady Nadzoru Społecznego jeszcze bardziej umocnią wpływ związków zawodowych na organizację produkcji. Udział stałych przedstawicieli Komisji Centralnej Związków Zawodowych w Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady

Ministrów świadczy już o pełnej stabilizacji łączności najwyższych władz państwa z naczelną reprezentacją ruchu zawodowego w zakresie kierownictwa spraw gospodarczych.

Udział przedstawicielstwa związków zawodowych jest ponadto, rzecz prosta, uwzględniany we wszystkich komórkach specjalnych, powołanych dla normowania poszczególnych odcinków życia pracowniczego.

Rozrost obecnych organizacji zawodowych, w porównaniu ze stanem rozwoju tych organizacji przed wojną, stanowi tedy nie tylko różnicę ilościową, lecz i jakościową. Różnica ta jest bowiem nie tylko wyrazem wzrostu wpływów organizacji zawodowych, lecz także i wykładnikiem nowej struktury socjalnej Polski Odrodzonej.

★

Polityka pracy stanęła w wyjściowym punkcie nowego ustroju wobec problemu zasadniczego: ustalenia stosunku między tempem odbudowy czynnika materialnego i tempem odbudowy człowieka. Splot zagadnień, wiążących się z warunkami pracy i stopniem jej wydajności, z potrzebą podniesienia jak najszybciej stopy życia człowieka pracującego, jeszcze głębiej aktywował ten problem.

Jasne było, że odbudowa człowieka będzie zależała od tempa odbudowy czynnika materialnego, od możliwości stosowania akcji wyrównawczych dla usunięcia istniejących braków.

Pamiętny jest obraz luk i niedoborów, które zastaliśmy po wojnie. Wysiłek twórczy, który ujawnili wówczas robotnicy polscy, przesądził sprawę zużytkowania aparatu wytwórczego na korzyść klasy pracującej, lecz nie zdołał wyrównać na krótkiej fali strat materialnych, które spowodowała wojna.

Ten stan rzeczy wywarł wpływ bezpośredni na politykę płac.

Problem płac mógł być rozładowany przede wszystkim w ramach zaopatrzenia. Lecz właśnie braków w odzieży, w żywności, w mieszkaniu nie można było wyrównać rozporządzalnymi środkami.

Polityka pracy mogła wówczas sięgnąć tylko do środków łagodzących ciężkie położenie pracowników lub wyrównujących niesprawiedliwe i nieuzasadnione kontrasty w płacach, nie była jednak w możności zrealizować hasła poprawy zasadniczej.

Stabilizacja gospodarcza oraz sukcesy produkcyjne szły w parze z wzrostem świadczeń ze strony Państwa na rzecz poprawy warunków bytu. Ten związek między wzrostem produkcji a podniesieniem stopy życia pracowników uwydatnia nie tylko wpływ pracowników na podział dochodu społecznego, lecz także w pełni wysuwa głębokie znaczenie problemu wydajności pracy właśnie i dla polityki pracy, jako konieczny warunek podniesienia stopy życia.

Tak też ujmuje ten problem Plan Odbudowy Gospodarczej.

Plan ten uznał za swe zadanie główne pod-

niesienie w okresie 1947 — 1949 stopy życiowej „pracujących warstw ludności powyżej poziomu przedwojennego”. Wzrost Funduszu Płac winien wszakże — w myśl wytycznych Planu Odbudowy Gospodarczej — „w pierwszych fazach realizacji Planu” następować w oparciu „o wzrost masy towarów konsumcyjnych na rynku, o wzrost wydajności pracy i obniżenia kosztów własnych zakładów pracy”.

Zgodnie z podstawowym elementem polityki Państwa, jakim jest odbudowa człowieka, Plan zmierza do zwiększenia produkcji dóbr konsumcyjnych, zaś „wzrost zatrudnienia oraz odpowiednia polityka płac i cen zapewnią podniesienie konsumpcji dóbr materialnych i niematerialnych proporcjonalnie do wzrastającego dochodu narodowego”.

W myśl zasady, że Plan winien być realizowany w oparciu o dążenie do wyrównania krzywdzących różnic przedwojennych „w poziomie i jakości konsumpcji pomiędzy poszczególnymi grupami i warstwami społecznymi”, uchwała Krajowej Rady Narodowej w sprawie Planu Odbudowy Gospodarczej ustala, że „przeciętny poziom konsumpcji na głowę ludności powinien w trzecim roku Planu osiągnąć, a w ostatnim — przewyższyć poziom z roku 1938”. Przepis ten umocniony jest stwierdzeniem, że produkcja przemysłowa winna dążyć przede wszystkim do podniesienia podaży dóbr konsumcyjnych, jak również, że „produkcja dóbr wytwórczych powinna być określona potrzebami aparatu produkcyjnego dóbr konsumcyjnych oraz potrzebami eksportu”.

Tak więc poświęcono w pewnym stopniu tempo odbudowy produkcji dóbr wytwórczych na rzecz produkcji dóbr konsumcyjnych, by jak najspieszniej wytworzyć możliwości podniesienia stopy życia.

Zasada, rysująca wyraźnie wpływy klasy pracującej na cele gospodarki krajowej, zawarta jest w przepisach wspomnianej ustawy o Planie Odbudowy Gospodarczej, dotyczących wzrostu i podziału dochodu narodowego. Podział dochodu narodowego dokonywany będzie, mianowicie na podstawach, „dających pierwszeństwo pracy przed innymi czynnikami produkcji”, jak również „zapewniających równomierny udział społeczeństwa w korzyściach płynących z odbudowy gospodarczej kraju, ze szczególnym uwzględnieniem wzrostu stopy życia pracowników fizycznych i umysłowych”. Te zasady uzupełnia przepis, w myśl którego „realny dochód szerokich warstw pracujących zostanie podniesiony przez odpowiednią politykę płac i cen”.

Zasady te szczególnie wyraźnie odcinają warunki, w których działa obecna polska polityka pracy, od warunków, w których działała ona w gospodarce kapitalistycznej.

W dobie przedwojennej, zasada prymatu klas posiadających przy podziale właśnie dochodu społecznego strzeżona była jak najczujniej. Stąd też wyniki postępu technicz-

nego, racjonalizacji pracy lub innych czynników, wzmagających wzrost produkcji i bogactwa kraju, przypadają w udziale klasie pracującej w części znikomej. Główny wysiłek ówczesnej polityki pracy był też skierowany właśnie na osiągnięcie bardziej sprawiedliwego dla pracowników stosunku między wzrostem produkcji a realną wartością płac zarobkowych.

Obecny niski jeszcze poziom życia znacznej części klasy pracującej jest stanem przejściowym, wpływającym z warunków powojennych, których przewyciężanie — jak już wspomniiano — idzie w parze z podniesieniem stopy życia ludności pracującej.

Nawet w owym najtrudniejszym, pierwszym okresie odbudowy wprowadzono szereg świadczeń socjalnych, mających na celu częściowe choćby wyrównanie braków gospodarczych.

Przypomnieć wypada, że w kilka tygodni zaledwie po zakończeniu działań wojennych, wprowadzono niestosowaną nigdzie, poza Związkiem Radzieckim, w tak szerokim zakresie instytucję czasów pracowniczych. Uchwała Rady Ministrów z dnia 12 lipca 1945 r. nałożyła główny ciężar finansowania organizacji tego Funduszu na Skarb Państwa i na pracodawców.

Podobnie rozmiar państwowej akcji opiekuńczej, stosowanej w pierwszym roku odbudowy, był — mimo wszystkich swych braków — wyrazem niepowszedniego wysiłku ze strony rządu.

Trudno nie wspomnieć — gdy mowa o ramach działania polityki pracy w owym pierwszym okresie Odbudowy — o zrealizowanej w wielkim stopniu dążności do wyrównania krzywdzących dla pracowników strat, spowodowanych przez ustawy ostatnich rządów Polski dowrześnieowej.

Już w pierwszych miesiącach pokojowych wydano mianowicie: w sprawie czasu pracy dekret podwyższający stawki dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dekret przywracający 6-cio godzinny dzień pracy w soboty, przewidujący opłatę w zakładach o ruchu ciągłym za pracę w soboty; w sprawie urlopów pracowniczych — dekret przedłużający okres urlopowy oraz podwyższający wynagrodzenie za urlop; w sprawie pracy młodocianych — dekret przewidujący obowiązek pracodawców zwalniania pracowników młodocianych i uczniów od pracy przez 18 godzin tygodniowo celem uczęszczania na naukę zawodową lub doksztalcającą.

★

Poza płacami udział klasy pracującej w dochodzie narodowym wyraża stan zatrudnienia. Toteż zagadnienie zatrudnienia jest zasadniczym zagadnieniem polityki pracy, jakkolwiek nie zamyka się w ramach jej działania. Zagadnienie pełnego zatrudnienia jest ponadto także warunkiem pełnej realizacji Planu. Stąd też wyżej wymienione „Wytyczne” Planu wysuwa-

ją śmiałą tezę, w myśl której „w ciągu całego okresu Planu dążyć się będzie do utrzymania stanu pełnego zatrudnienia”, zaś „w tych przedsiębiorstwach, w których aktualny stan i wyposażenie techniczne stwarzają najwyższe możliwości produkcyjne, należy dążyć do optymalnego zatrudnienia”.

Planowa polityka zatrudnienia może być, jak wiadomo, wykonywana konsekwentnie tylko w ustrojach nie-wolnorynkowych. Stąd też ujawniające się już w gospodarce liberalistycznej na tle walki z kryzysem gospodarczym dążenia w zakresie planowania zatrudnienia realizowane były na niewielkim odcinku i nie wywarły większego wpływu na całość stanu zatrudnienia.

Dopiero dzisiaj planowa polityka zatrudnienia działa w Polsce w zasięgu całej gospodarki, w atmosferze pełnego uaktywniania wszystkich czynników produkcji. Polityka pracy działa tutaj w oparciu o Plan Odbudowy Gospodarczej, który obejmuje nie tylko regulację podaży rąk roboczych, lecz i popytu na nie. Zgodnie z zasadą pełnego zatrudnienia, Plan zmierza do uzyskania jak największej chłonności aparatu gospodarczego, jak również do zapewnienia jak najbardziej odpowiedniej pracy dla każdego człowieka do pracy zdolnego. Te zamierzenia realizowane są w myśl uchwały Krajowej Rady Narodowej w sprawie Planu Odbudowy Gospodarczej, dotyczącej struktury gospodarczej. „Odbudowa przemysłu i rzemiosła” winna, mianowicie, w myśl tej uchwały „zapewnić pełne zatrudnienie ludności miejskiej oraz stworzyć podstawy do likwidacji przeludnienia rolniczego wsi i do stałego absorbowania przyrostu naturalnego w przyszłości”.

Na odcinku podaży pracy — w zakresie przystosowania struktury zawodowej do zmienionej obecnej struktury gospodarki polskiej — istotnym warunkiem realizacji Planu jest zgodnie z wyżej wymienionymi „Wytycznymi” „przeszkolenie kadr sił technicznych, przede wszystkim robotników półwykwalifikowanych, a następnie wykwalifikowanych”, jak również „oszczędna gospodarka materiałem ludzkim na odcinku usług, a w szczególności handlu”.

W myśl tych założeń polityka państwa dążyć będzie do przekształcenia struktury zatrudnienia ludności dla osiągnięcia ustawowo ustalonego stanu zatrudnienia w okresie 1947—1949.

Jednym ze środków kształtowania polityki pracy na odcinku zatrudnienia są Urzędy Zatrudnienia.

Urzędom tym służy wyłączne prawo pośredniczenia w nawiązywaniu umowy o pracę. Dekret nie ogranicza się do pracowników dorosłych, stanowiących pełną siłę produkcyjną, lecz rozszerza zakres czynności Urzędów także na uczniów.

Z celu działania Urzędów Zatrudnienia wypływa, że racja ich istnienia polega nie tylko na samym pośrednictwie pracy lub na reje-

strowaniu zmian w stanie zatrudnienia, lecz i na „pełnym spożytkowaniu sił roboczych”.

★

Ograniczyliśmy się tutaj jedynie do uwydatnienia w najogólniejszym kształcie przebiegu rozwoju polityki pracy w okresie obecnym.

Nie omawialiśmy przeto szczegółów działania polityki pracy na poszczególnych odcinkach życia społecznego. Nie poruszaliśmy również zagadnienia bardzo istotnego dla dalszego rozwoju polityki pracy — zagadnienia organizacji właściwych ośrodków dyspozycji dla polityki socjalnej Państwa.

Elementy przebudowy, które przeobraziły tak wyraziście cele działania polityki pracy, wywołują potrzebę dostosowania wielu obowiązujących jeszcze dotychczas norm prawnych do zmienionej podstawy gospodarczo-społecznej. Dotyczy to zarówno umownego, jak i ochronnego prawa pracy.

Stan zależności pracownika od pracodawcy ulegał wielokrotnie zmianom w gospodarce kapitalistycznej, główna wszakże podstawa tej zależności — nierówność gospodarcza obywateli ze znikomą perspektywą ich awansu społecznego — pozostawała nienaruszona. Toteż dotychczasowa linia podziału między poszczególnymi kategoriami pracowników kojarzyła się z przywilejami, wpływającymi nie tyle z rodzaju świadczeń pracowników, ile z klasowym podziałem społeczeństwa. Tak więc istniały odrębne organizacje zawodowe dla poszczególnych kategorii pracowników, odrębne typy umowy o pracę, a co za tym idzie, różnorodne świadczenia socjalne.

W zakresie ujednoczenia pojęcia „pracownika najemnego” dokonano już dotychczas podstawowego wyłomu, doprowadzono bowiem, jak już wspomniano, do unifikacji organizacji zawodowych pracowników umysłowych i fizycznych. W związku z tą przemianą nastąpić winno dalsze przekształcenie poszczególnych urzędzeń — zwłaszcza umowy o pracę, świadczeń urlopowych — zgodnie z nowym porządkiem prawnym w oparciu o nową ocenę świadczeń pracy.

Polityka pracy staje dzisiaj u progu nowych doniosłych zadań i nowych metod działania. Słynne clauses ouvrières Traktatu Wersalskiego, które tworzyły podstawy działania polityki pracy w okresie 1918 — 1939, są dzisiaj w Polsce zrealizowane i częściowo już przebrzmiały. Były to zasady zrodzone w atmosferze sprzeczności interesów pracowników i pracodawców, przystosowane do ustroju własności indywidualnej i zysku osobistego, kiedy poprawę bytu osiągało się jedynie w warunkach skutecznego nacisku sfer zainteresowanych.

Dzisiaj polityka pracy w Polsce realizuje swe zadania w atmosferze jedności interesów państwa i pracowników, jedyną zaś przeszkodę przy pełnym realizowaniu tych zadań stanowią materialne braki i niedobory.

Główna teza Planu Gospodarczego — dąże-

nie do wzrostu produkcji w oparciu o rozwijające się spożycie najszerzych warstw ludowych — jest oczywistym wskaźnikiem, że założenia ideologiczne polityki pracy są przez politykę państwa w pełni przyjęte, jak również, że polityka pracy coraz głębiej się zespała z ogólną linią polityki państwa.

Bardziej, niż kiedykolwiek dotychczas — jak wynika zresztą logicznie z całości obecnego modelu społeczno - gospodarczego — realizacja postulatów socjalnych polityki pracy, zwa-

szcza zasad pełnego zatrudnienia i sprawiedliwego podziału dochodu społecznego, jest ze-strojona z ogólną polityką państwa — co więcej, jest warunkiem trwałości tej polityki i objawem jej przewagi nad gospodarką liberalno-indywidualistyczną.

Przed polityką pracy otwiera się obecnie rozległy teren działania w zakresie dalszego pogłębiania ochrony pracownika, uruchomienia akcji celowego zużytkowania siły produkcyjnej człowieka i wzmożenia jego energii twórczej.

Elżbieta Rutkowska

Ochrona pracy kobiet i młodocianych

I

Długoletnia wojna i okupacja pozostawiły po sobie nie tylko zgliszcza i trupy, lecz również dezorganizację życia gospodarczego i społecznego.

Szeroko rozwinięte przed wojną polskie ustawodawstwo socjalne nie było stosowane przez okupanta.

W okresie tym nikt nie dbał o warunki, w jakich pracuje robotnik i pracownik umysłowy, nikt nie troszczył się o bezpieczeństwo i higienę pracy, o ochronę macierzyństwa kobiety pracującej, o zdrowie robotników młodocianych, o ich naukę zawodu.

Należało wszystko rozpocząć od podstaw.

Niesprzyjające były ku temu początkowo warunki. Nowo odbudowujący się przemysł wymagał przede wszystkim rąk roboczych do pracy. Brak mężczyzn, a w szczególności wykwalifikowanych robotników, spowodował masowe zatrudnienie kobiet i młodocianych, nawet przy pracach wykonywanych dotąd wyłącznie przez mężczyzn.

Mobilizacja rąk roboczych jak najszybsza i jak najpełniejsza stała się naczelnym zadaniem budzącego się życia gospodarczego kraju, gdyż tylko tą drogą doprowadzić można było do uruchomienia warsztatów pracy.

W tym pierwszym okresie odbudowy, w okresie dźwignia z ruin fabryk, nie mogło być mowy o ścisłym przestrzeganiu obowiązujących ustaw ochronnych.

Należało bowiem w pierwszym rządzie mieć do tego zmontowany na nowo aparat inspekcji pracy, a nawet i wówczas, gdy placówki inspekcji pracy zostały w terenie zorganizowane, najżywotniejsze potrzeby odbudowującego się gospodarstwa narodowego górowały i górują nadal jeszcze nad pełnym i powszechnym stosowaniem obowiązujących przepisów.

W tych więc powojennych naszych warunkach ochrona pracy kobiet i młodocianych, przekreślona całkowicie przez okupanta, nie tak łatwo i powoli tylko może być realizowana.

Zatrudnianie kobiet w nocy i przy robotach ciężkich i szkodliwych dla zdrowia, brak wszelkiej ochrony macierzyństwa, praca młodocianych w nocy i przy robotach zbyt ciężkich i niebezpiecznych dla młodego wieku, brak opieki lekarskiej nad pracującą młodzieżą, praca dzieci nieletnich — to na początku zjawisko powszechne.

Do tego stanu rzeczy, oprócz wyżej podanych powodów, przyczyniła się także niezajomość ustawodawstwa ochronnego ze strony kierowników zakładów pracy.

Zwiększający się z dnia na dzień stan zatrudnienia kobiet, niejednokrotnie obciążonych małymi dziećmi, pozbawionymi wszelkiej opieki w czasie pracy matek, wymagał w pierwszym rzucie zajęcia się uruchomieniem żłobków przy większych zakładach pracy.

Dlatego też główny wysiłek inspektorek pracy do spraw kobiet i młodocianych poszedł w kierunku organizowania żłobków i stacji opieki nad matką i dzieckiem przy zakładach pracy, zatrudniających powyżej 100 kobiet i ustawowo obowiązanych do posiadania żłobków.

Była to sprawa niełatwa. Brak odpowiednich budynków, kredytów, brak lekarzy, dyplomowanych pielęgniarek, trudności w wyposażeniu żłobka — oto główne przeszkody, które w pierwszej fazie należało przezwyciężyć. Pomimo to poszczycić się już możemy pięknym dorobkiem: 91 żłobków fabrycznych, w których przebywa 2.594 dzieci do lat 3-ich, 50 stacji opieki nad matką i dzieckiem, roztaczających opiekę lekarską i pielęgniarską, jak i dożywających 13.468 dzieci, 17 międzyfabrycznych żłobków i stacji z liczbą dzieci 6.192, oraz 34 instytucji zastępczych, (tj. żłobków i stacji gminnych lub też prowadzonych przez wojewódzkie oddziały opieki społecznej) z liczbą dzieci 12.887.

W 12 fabrykach są czynne dziecińce z 286 dziećmi, w 180 fabrykach istnieją przedszkola, w których przebywa około 14.000 dzieci.

Jeśli chodzi o żłobki w zakładach podległych Ministerstwu Przemysłu i Handlu, to prym bierze przemysł włókienniczy, który uruchomił 51 żłobków. Z tej liczby na Łódź przypada 19. Fakt ten jest godny podkreślenia, przed wojną bowiem ani jedna fabryka włókiennicza w Łodzi nie posiadała żłobka. W dalszej kolejności występuje: przemysł hutniczy — 16 żłobków, przemysł węglowy — 15, przemysł metalowy — 5, przemysł chemiczny — 3, przemysł papirniczy — 1.

Przez porównanie tych liczb ze stanem przedwojennym: 40 żłobków i 175 stacyj — osiągnięty sukces dopiero nabiera należytej wymowy.

To są dodatnie strony bilansu.

Spójrzmy na jego stronę ujemną: 338 fabryk, zatrudniających powyżej 100 kobiet, nie posiada dotychczas zorganizowanej opieki nad dziećmi robotnic. Nie wszystkie istniejące żłobki z braku odpowiednich lokali stoją na należytym poziomie.

Stopniowo jednak w ramach trzyletniego planu gospodarczego powstawać będą nowe żłobki, będą usuwane istniejące braki. Czuwa nad tym Inspekcja Kobiecą i czuwa Wydział Socjalny Ministerstwa Przemysłu i Handlu.

W dalszych zamierzeniach jest stworzenie sieci żłobków dzielnicowych, w których każde dziecko kobiety pracującej znalazłoby troskliwą opiekę, niezależnie od tego, czy zatrudniona jest ona w wielkim zakładzie pracy, czy w małym warsztacie lub sklepie.

Po tej właśnie drodze poszło Ministerstwo Przemysłu i Handlu, zarządzając okólnikiem z dn. 18.II.1946 r. uruchomienie żłobków w tych zakładach przemysłowych, w których liczba kobiet pracujących jest mniejsza niż 100, o ile liczba dzieci jest wystarczająca — minimum dziesięćoro. Na mocy tegoż okólnika, że żłobka fabrycznego winno korzystać każde dziecko, jeśli przynajmniej jedno z rodziców pracuje w danej fabryce. Poza tym Ministerstwo Przemysłu i Handlu uznało, że robotnica nie jest związana ze żłobkiem macierzystym; może oddać dziecko do żłobka innej fabryki, o ile jej to dogadza, a rozrachunki przeprowadzą między sobą zainteresowane zakłady.

II

Należyte postawienie ochrony macierzyństwa kobiety pracującej wymaga rozwinięcia dotychczasowych przepisów prawnych.

Obowiązująca dotychczas ustawa z dn. 2 lipca 1924 r. jest przestarzała i nie odpowiada nowym potrzebom, a zasiłki połogowe wypłacane robotnicy przez Ubezpieczalnię Społeczną tylko przez 8 tygodni (a do niedawna w wysokości 50% jej zarobku) nie dają odpowiednich możliwości do pełnego wykorzystania przysługującego jej w tym okresie 12-tygodniowego urlopu, tak ważnego z punktu widzenia zdrowia matki i dziecka.

Dekret z dnia 8 stycznia 1946 r., wprowadzający podwyżkę zasiłku połogowego z 50% na 100% zarobku, jest już znacznym osiągnięciem na drodze poprawy.

W dalszym etapie realizować należy postulaty zwiększenia zasiłku okresu połogowego z 8 na 12 tygodni i nieusuwalności kobiety ciężarnej z pracy przez cały czas trwania ciąży, o ile w danym zakładzie zatrudniona jest od 3-ech miesięcy.

Największą dziś bolączką w omawianym dziale jest stosowana do chwili obecnej w przemyśle praca nocna kobiet, tak bardzo niszcząca i wyczerpująca organizm kobiety.

Według posiadanych niepełnych jeszcze danych — w r. 1946 zatrudnione były w nocy 5.902 kobiety.

Z tego największa liczba przypada na przemysł spożywczy (cukrownie) — 1.968, na przemysł włókienniczy — 1.449, na przemysł hutniczy — 699.

Praca nocna kobiet ma dwa aspekty. Z jednej strony wymaga jej przemysł, w pierwszym rzędzie włókienniczy, ta domena pracy kobiet, w którym ze względu na zbyt małą liczbę krosien oraz na potrzeby rynku, fabryki czynne być muszą na 3 zmiany. Z drugiej strony rygorystyczny zakaz pracy nocnej kobiet w innych gałęziach przemysłu, gdzie, powiedzmy, można by już zastąpić pracą mężczyzn, musiałby doprowadzić nieuchronnie do stworzenia licznej grupy kobiet bezrobotnych.

By ten problem rozwiązać, należy tworzyć nowe ośrodki pracy dla kobiet, należy przeprowadzić szeroko zakrojoną akcję szkoleniową.

Po tej też linii idzie działalność rządu i dlatego zjawisko pracy nocnej kobiet należy traktować jako zjawisko przejściowe.

III

Przejdźmy teraz do ochrony pracy młodocianych.

Podstawowe jej elementy: zakaz zatrudniania dzieci poniżej lat 15-tu, opieka lekarska, dokształcanie, nauka zawodu, ochrona pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu (a więc zakaz pracy nocnej, zakaz zatrudniania przy robotach ustawowo wzbronionych).

Jeśli chodzi o pracę dzieci nieletnich — to przybrała ona po wojnie ogromnie na sile.

Niemcy przyjmowali do pracy nawet 12-letnie dzieci. Przy obejmowaniu więc fabryk przez kierownictwa polskie, zatrudnionych w nich było wiele dzieci poniżej lat 15-tu, których ze względów humanitarnych nie można było usunąć z pracy, pozbawiałoby się je bowiem środków do życia. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w r. 1945 wydało okólnik do inspektorów pracy, zezwalający na tolerowanie pracy dzieci poniżej lat 15-tu już zatrudnionych, zabraniający jednak dalszego ich przyjmowania.

Życie jednak okazało się silniejsze od wszelkich przepisów.

Sieroty wojenne, zdane na własne siły, a co gorsza mające nierzadko na swym utrzymaniu młodszego rodzeństwo, zaczęły kołatać do bram fabrycznych, błagając o pracę, o zarobek. Zasłonić się literą prawa, odmówić, to zepchnąć je na dno nędzy, skazać na głód i poniewierkę.

Zawsze w każdej fabryce znajdzie się jakaś lekka praca. Da ona możność przeżycia, przetrwania. wdroży do pewnej dyscypliny, karności, posłuszeństwa. Zdarzają się więc wypadki, że dzieci poniżej lat 15-tu pracują w fabrykach. Są pod czujną opieką lekarską i inspektorek pracy. Liczebnie nie wygląda to tak groźnie. We wszystkich zakładach, zarejestrowanych w inspekcji pracy, zatrudnionych było w 1946 roku 1.764 dzieci, co stanowi zaledwie 0,1% ogółu robotników.

Badania lekarskie młodocianych, stanowiące podstawę do przyjęcia do pracy i decydujące o przydatności fizycznej do danego zawodu, należało również organizować od nowa. Postawienie ich na przedwojennym choćby poziomie, który był daleki od ideału, wymaga czasu.

Organizacja Ubezpieczalni Społecznych szła bardzo opornie. Brak lekarzy, zwłaszcza na Ziemiach Odzyskanych, uniemożliwił niejednokrotnie przeprowadzanie tych badań. Pomimo to, jakże znaczny mamy już i tu dorobek. We wszystkich miastach wojewódzkich zostali wyznaczeni specjaliści lekarze do badań młodocianych, w pozostałych miastach, jeśli są już lekarze domowi, przeprowadzają oni badania młodocianych. Powstało również kilka specjalnych ambulatoriów dentystycznych dla młodzieży pracującej, a w Warszawie i w województwie warszawskim poddano prześwietleniu Rentgenem całą młodzież już zatrudnioną, oraz kieruje się każdego nowowstępującego młodocianego na prześwietlenie.

Profilaktyka zdrowia młodzieży pracującej, tak ważna zwłaszcza w okresie powojennym, wobec wyniszczenia naszej młodzieży, nie sprowadza się jedynie do badań lekarskich, lecz pociąga za sobą konieczność leczenia, prewencji, sanatoriów. Niestety, brak niezbędnych leków, niewystarczająca liczba sanatoriów, nie pozwoliły dotychczas na należyte rozwiązanie tego problemu.

Poniższe cyfry najlepiej zilustrują istotny stan rzeczy.

W zakładach przemysłowych na 31 grudnia 1946 r. zatrudnionych było 90.722 pracowników młodocianych. Z tego zbadanych przez lekarzy raz jeden było — 51.367; 2 razy — 11.355; więcej niż dwa razy — 258. Ogółem zbadano 72.949. Jeśli przyjmujemy, że wśród zbadanych są młodociani zatrudnieni w rzemiośle i handlu, którzy nie są wciągnięci do rejestrów inspektorek pracy, śmiało stwierdzić możemy, że połowa młodzieży zatrudnionej przeszła przez badania lekarskie.

Na tę liczbę zbadanych zostało zdyskwalifikowanych do pracy czasowo 279, a na stałe 81;

do obranego zawodu czasowo 86, na stałe 70, do lekarzy specjalistów skierowano 9.312, z których zaledwie 3.871 przeprowadziło leczenie, prześwietlono — 4.501. Leczenia sanatoryjnego wymagało 48 młodocianych, w sanatoriach umieszczono zaledwie 15.

Zdajemy więc sobie sprawę, że na tym odcinku dzieje się jeszcze źle, i że będzie trzeba przeprowadzić gruntowną reorganizację badań lekarskich młodocianych.

IV

Przetrzebiecie, na skutek działań wojennych i okupacji, kadr pracowników wykwalifikowanych dało się wybitnie odczuć przy uruchomieniu fabryk i warsztatów rzemieślniczych.

Szkolenie nowego narybku fachowców stało się koniecznością gospodarczą i z całą energią przystąpiono do tego zadania.

By przyszli pracownicy odpowiadali stawianym im wymaganiom, trzeba było podnieść poziom umysłowy młodzieży, tak bardzo zaniedbany przez 6 lat zawieruchy wojennej, drogą powiększenia liczby godzin nauki teoretycznej w szkole, a co za tym idzie — skrócenia czasu pracy w samym zakładzie. I oto we wrześniu 1945 r. zostaje ogłoszony rewolucyjny dekret, stanowiący pierwszą powojenną nowelizację ustawy z dn. 2 lipca 1924 r., na mocy którego pracodawca obowiązany jest zwalniać młodocianych pracowników na 18 godzin tygodniowo, wliczanych do czasu pracy, celem uczęszczania na naukę do szkoły zawodowej lub dokształcającej.

Zarządzenie to w początkowej swej fazie napotkało na duże opory ze strony kierowników fabryk i majstrów rzemieślniczych. Dzięki jednak zdecydowanej postawie Inspekcji Pracy oraz Departamentu Kadr Ministerstwa Przemysłu i Handlu stopniowo przełamuje się i te trudności.

Według posiadanych danych na rok szkolny 1945/46 czynnych było w Polsce 638 szkół dokształcających, do których uczęszczało 89.723 uczniów. Z tego szkół dziennych było 143. W 613 szkołach został wprowadzony 18-godzinny tydzień nauki.

Stwierdzić więc należy, że i na odcinku szkoleniowym zrobiono bardzo wiele, a dążeń na najbliższą przyszłość — to zwiększenie sieci szkolnej i przeniesienie nauki na godziny ranne.

Jeśli chodzi o ochronę pracy młodocianych, w ścisłym tego słowa znaczeniu, to jest ona bardziej przestrzegana, niż ochrona pracy kobiet.

W roku 1946 zanotowano pracę nocną 280 młodocianych oraz pracę w godzinach nadliczbowych 217 młodocianych. Tłumaczy się to rygorystycznym zakazem zatrudniania młodocianych w nocy i w godzinach nadliczbowych i likwidowaniem jej we wszystkich ujawnionych wypadkach.

Spotyka się też niejednokrotnie, przy wizytowaniu zakładów pracy, młodocianych, zatrudnionych przy robotach wzbronionych. Wypływa to najczęściej nie z potrzeb danego zakładu pracy, lecz z niezajomości ustaw.

★

Ta krótka analiza naszego powojennego dorobku wskazuje, jak wiele już zrobiono, pomi-

mo piętrzących się na każdym kroku trudności. Niemniej mówi ona o wielkiej pracy, która stoi jeszcze przed nami, dając równocześnie wizję niedalekiej przyszłości, w której każda kobieta pracująca i robotnik młodociany będzie miał zapewnione przez Państwo należyłą opiekę i ochronę.

Dr Henryk Hummel

Uwagi o organizacji opieki nad zdrowiem pracującego

Stan przed wojenny.

Jedną z pierwszych norm prawnych, wydanych krótko po ustąpieniu okupanta, był dekret z dnia 3. I. 1919 r. o tymczasowym urządzeniu i działaniu inspekcji pracy. Dekret ten nadał zasadniczy kierunek naszemu ustawodawstwu ochronnemu pracy. Stał on mianowicie na stanowisku, że bezpieczeństwo pracy i higiena pracy są organicznie związane i że nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy powinien być powierzony jednej władzy państwowej — inspekcji pracy.

Istotne zapobieganie nieszczęśliwym wypadkom przy pracy polega nie tylko na zabezpieczeniu niebezpiecznych mechanizmów, ale również, i to głównie, na zabezpieczeniu człowieka. Należy to rozumieć w ten sposób, że będą stworzone higieniczne warunki otoczenia, a metody pracy, zgodne z prawami fizjologii człowieka; zapobieganie to nieszczęśliwym wypadkom przy pracy.

Wobec powierzenia inspektorom pracy ochrony zdrowia i życia pracowników, dekret musiał uwzględnić czynnik lekarski; ustanawia on wobec tego stanowiska lekarzy inspekcyjnych pracy na stanowisku podinspektorów pracy przy okręgach i obwodach.

Ten „tymczasowy” dekret został zastąpiony przez rozporządzenie o inspekcji pracy z dnia 14 lipca 1927 r., które precyzuje zadania i stanowisko czynnika lekarskiego w inspekcji pracy. Rozporządzenie stoi na stanowisku tym samym, co poprzedni dekret, a mianowicie, że lekarze inspekcyjni są powołani do pomocy inspektorom pracy w sprawach nadzoru w zakresie ochrony zdrowia pracowników i higieny pracy. Przy wykonywaniu tych czynności, lekarze inspekcyjni korzystają z uprawnień, przysługujących podinspektorom pracy.

Bliżej precyzuje zadania i stanowisko lekarzy inspekcyjnych rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 6. X. 1928 r. o postępowaniu lekarzy inspekcji pracy i o stosunku ich do innych organów inspekcji pracy.

Lekarze inspekcyjni przy obwodowych inspektorach pracy sprawują czynności, powie-

zione im przez obwodowego inspektora pracy, a przy okręgowych inspektorach pracy działają na mocy upoważnienia tych inspektorów i, przy wykonywaniu swych zadań, korzystają z uprawnień, przysługujących inspektorom pracy przy okręgach. Zwiedzają oni zakłady pracy, a w razie potrzeby wydania zarządzeń zwracają się z odpowiednim wnioskiem do właściwego obwodowego inspektora pracy.

W okresie międzywojennym instytucja lekarzy inspekcyjnych nie rozwinęła się. Stanowiska lekarzy w obwodach nie były obsadzone, a w okręgach jedynie w I i II, tj. w Warszawie i w woj. warszawskim były obsadzone stale.

Przyczyną tego zjawiska był brak kandydatów na tak podrzędne stanowiska w hierarchii inspekcji pracy i nie atrakcyjne materialnie pod względem płac wobec tego, że w kasach chorych uposażenia były bez porównania wyższe.

Główną jednak przyczyną tego zjawiska było niedocenienie roli czynnika lekarskiego w dziele ochrony zdrowia pracujących przez czynniki III instancji. Nie robiły one żadnych starań, żeby przyciągnąć lekarzy przez zmianę uposażenia i warunków pracy, a nawet w ostatnich latach przed wojną etaty VI kategorii, pierwotnie przeznaczone w okręgach dla lekarzy, były zajęte na inne cele.

Rezultat był taki, że przed wybuchem wojny był tylko jeden lekarz w okręgu (w Warszawie) i jeden lekarz przy Głównym Inspektorze Pracy, a stanowiska lekarzy przy innych okręgach nie mogły być obsadzone dla braku etatów dla nich.

Podstawą prawną działalności inspekcji pracy w dziedzinie ochrony zdrowia było rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Rozporządzenie to daje możliwość wydawania zarządzeń nakazowych w każdym przypadku stwierdzenia braków higieniczno-sanitarnych, nie zawiera jednak żadnych ścisłych norm. Skutkiem tego w nakazach inspektorów pracy były ogromne rozbieżności co do norm, które inspektorzy obwodowi ustalali sami dowolnie.

Rozporządzenie przewiduje wydawanie przepisów szczegółowych dla poszczególnych gałęzi pracy, jednakże przepisów tych wydano bardzo mało, jedynie o higienie i bezpieczeństwie pracy w zakładach wyprawiających skóry i o warunkach wyrobu i stosowania czteroetylku ołowiu.

Wobec braku lekarzy inspekcyjnych opieka nad zdrowiem pracowników całkowicie spoczywała na barkach inspektorów obwodowych. Mogli oni mieć pewne wiadomości z dziedziny higieny pracy dlatego, że w pierwszych latach istnienia inspekcji pracy były urządzone kursy dokształcające, musieli również sami się dokształcać przed przystąpieniem do egzaminów, program których obejmował również zagadnienia zdrowia. Należy dodać, że były wypadki zwalniania niektórych kandydatów przez Głównego Inspektora Pracy od tych egzaminów. Jednakże zadaniu swemu w tej dziedzinie inspektor obwodowy nie mógł podołać dlatego, że nie miał poprostu czasu na wizytowanie zakładów pracy. Pochaniało go całkowicie rozjemstwo, komisje rozjemcze rolne i niekończące się nigdy likwidowanie zatargów strajkowych. Wizytacje wobec tego dokonywane były w ogromnej większości wypadków przez personel mało kwalifikowany — młodych podinspektorów, a nawet kandydatów na podinspektorów. Inspektor obwodowy coraz bardziej stawał się rozjemcą, a tym czasem autorytet inspektora pracy jako znawcy zagadnień nie tylko higieny, ale nawet bezpieczeństwa pracy ciągle się obniżał.

Władze sanitarne ogólne, a więc lekarz powiatowy nie wkraczał do fabryki, prócz przypadku komisji sanitarno - technicznej przy otwarciu zakładu pracy.

W ambulatorium fabrycznym lekarze Kasy Chorych, nazywani lekarzami fabrycznymi, przyjmowali chorych. Czynnikiem lekarskim nie ingerował w sprawy ochrony zdrowia w zakładach pracy.

Pracodawcy przedwojenni nie interesowali się zdrowiem swoich pracowników i nie doceniali znaczenia higieny pracy dla produkcji, dlatego też w zakładach pracy lekarze zakładowi byli rzadkością. Tylko w niektórych zakładach pracy, w których zachodziły wypadki zatrucia ołowiem, stanowiska te pod naciskiem inspekcji pracy były wprowadzane. W ostatnich czasach przedwojennych w zakładach państwowych, szczególnie podlegających władzy wojskowej, byli ustanawiani lekarze fabryczni, których działalność niczym nie zaznaczyła się w dziedzinie zapobiegania chorobom zawodowym i w dziedzinie higieny pracy.

S t a n o b e c n y.

Ochrona zdrowia pracujących, prócz trudności związanych z odbudową aparatu nadzoru i rozwinięciem ustawodawstwa ochronnego pracy, natrafiła na trudności, wypływające z warunków powojennych.

Odbudowa zniszczeń, a w pierwszej linii zniszczonego przemysłu, prowadzona jest z zapalem i wielką ofiarnością świata pracy; praca prowadzona jest bez oglądania się na zły stan pomieszczeń i urządzeń mechanicznych, na brak urządzeń sanitarno - higienicznych, prowadzona jest w celu najszybszego uruchomienia produkcji.

Jednak nie tylko źle przedstawiały się pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne — źle się przedstawiał materiał ludzki, wyniszczony ciężką pracą w warunkach okupacyjnych. W tych warunkach opieka nad zdrowiem pracowników musiała być wzmożona i usprawniona.

W obecnej dobie wykonywania planów kilkoletnich sprawa wzmożenia wydajności pracy wysunęła się na pierwszy plan. Organizowane są wyścigi pracy w celu przyspieszenia osiągnięcia należytego poziomu produkcji. W tym dążeniu do wzmożenia wydajności pracy nie należy zapominać o jednej z najsukcesywniejszych dróg, prowadzących do tego celu. Droga ta jest podniesienie warunków higieniczno-sanitarnych pracy, usunięcie szkodliwych momentów towarzyszących pracy lub związanych ze szkodliwą metodą pracy. Zmiana np. pozycji męczącej i uciążliwej przy pracy na dogodną, obniżenie nadmiernej temperatury i wilgotności, odpylenie i oczyszczenie od szkodliwych gazów, pary itd. powietrza, zastosowanie racjonalnego tempa pracy dadzą wzmożoną wydajność pracy bez nadmiernego, szkodliwego dla zdrowia obciążenia ustroju.

Każdy kierownik techniczny, od majstra do naczelnego dyrektora włącznie, powinien uświadomić sobie tę prawdę. Musi znać zasady fizjologii i higieny pracy i je stosować, inaczej nie zwiększy wydajności pracy. Zaznaczyć należy, że wydajność pracy człowieka należy mierzyć okresami dłuższymi, niż 1 tydzień pracy, co najmniej okresem rocznym.

Biorąc pod uwagę, że organizm osłabiony w przeżywanym przez nas ważnym dla państwa okresie musi z siebie dać tak dużo, należy usprawnić i wzmocnić nadzór sanitarno-higieniczny nad pomieszczeniami pracy.

Jednym z najpoważniejszych braków w organizacji opieki nad zdrowiem człowieka przy pracy przed wojną, był brak czynnika lekarskiego w inspekcji pracy. Obecnie nastąpiła w tym względzie duża poprawa. Pomimo ogromnego braku lekarzy wogóle i trudności przyciągnięcia ich do pracy w inspekcji, mamy obecnie już 13 lekarzy przy okręgach, a w dwóch najbardziej uprzemysłowionych okręgach jest po dwóch lekarzy. Liczba lekarzy będzie zwiększona do rzeczywistych potrzeb nadzoru nad zdrowiem pracującego.

Skuteczna ochrona zdrowia nie może być zorganizowana bez czynnika lekarskiego w samym warsztacie. Tym czynnikiem są lekarze higienści zakładowi. Obecnie w każdym większym zakładzie pracy są lekarze fabryczni, jednakże nie są oni w ścisłym tego słowa zna-

czeniu higienistami. Wobec braków w organizacji lecznictwa Ubezpieczonej Społecznej, lekarze fabryczni muszą zajmować się głównie lecznictwem, a na sprawy higieny brak im czasu. Przeszkodą również jest nieprzygotowanie lekarzy do tej nowej dla nich roli, niedocenywanie nieraz przez kierownictwo zakładów pracy doniosłości zagadnienia i nieustalenie ostateczne przez pracodawcę stanowiska lekarza w hierarchii zakładowej i zakresu ich działania. Pomimo to instytucja lekarzy zakładowych, higienistów rozwija się i zyskuje na znaczeniu w dziele uzdrowienia warunków pracy i ochrony zdrowia pracujących. Lekarze inspekcyjni pracują w kontakcie z lekarzami zakładowymi i otrzymują od nich wszelkie potrzebne im informacje z terenu pracy.

Inspektorzy obwodowi pracy, nawet w przypadku dostatecznego obsadzenia placówek lekarskich, będą musieli rozstrzygać zagadnienia z dziedziny higieny pracy w terenie. Muszą oni wobec tego pogłębiać i dopełniać swoje wiadomości z tej dziedziny. W tym celu Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zorganizowało pierwszy kurs bezpieczeństwa i higieny pracy dla inspektorów i podinspektorów pracy. Kursy takie będą powtarzane w celu przeszkolenia kadr inspektorów pracy.

W celu podniesienia poziomu sanitarno-higienicznego w zakładach pracy, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej organizuje szereg kursów dla referentów bezpieczeństwa pracy, członków rad zakładowych, majstrów itd. W kursach wzięło udział dotąd kilka tysięcy osób i są one prowadzone nadal.

Rozwinięcie ustawodawstwa ochronnego pracy rozpoczęto przez ogłoszenie rozporządzenia z dnia 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozporządzenie to daje ścisłe normy, których tak było brak przedwojennym inspektorom.

Rozporządzenie z dnia 26 marca 1946 r. o hi-

gienie pracy w zakładach przemysłu włókienniczego daje również normy, które mają być przestrzegane.

Opracowane jest rozporządzenie o zapobieganiu ołowicy.

Wobec kompletnego zniszczenia literatury z zakresu higieny pracy, która przed wojną zaczęła się rozwijać, np. wydawnictwa Instytutu Spraw Społecznych i innych, odczuwa się dotkliwy brak w tej dziedzinie. Dla zapobieżenia temu Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej podjęło wydawnictwo wytycznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (obróbka drewna, obsługa pędni, przemysł ceramiczny, praca z rtęcią, oświetlenie). Wyszło też z druku subwencjonowane przez Ministerstwo Vademecum bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wydawany jest również miesięcznik „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, w którym pojawiają się artykuły z dziedziny ochrony zdrowia pracowników.

Plan dalszego działania.

Plan ten uwzględnić musi rozwój ustawodawstwa ochronnego, rozbudowę instytucji lekarzy inspekcyjnych i zmianę rozporządzenia o ich zakresie działania w sensie nadania im więcej uprawnień w obwodzie i okręgu, pogłębianie wiedzy obwodowych inspektorów pracy przez przeszkolenie i przeegzaminowanie kadr inspekcyjnych, kontynuowanie wydawnictw z dziedziny ochrony zdrowia pracowników, szkolenia w dalszym ciągu członków rad zakładowych, majstrów i referentów bezpieczeństwa pracy.

Najpilniejszą jednak sprawą jest upowszechnienie i usprawnienie służby lekarskiej w zakładzie pracy. Należy przeszkolić lekarzy do tej pracy i dać im takie uprawnienia i stanowisko w hierarchii zakładowej, żeby mogli wziąć odpowiedzialność za zdrowie człowieka przy pracy.

Jerzy Licki

Przemiany pracowniczego ruchu zawodowego

Według klasycznego określenia Sidney'a i Beatrice Webb w ich głośnym dziele „The history of Trade Unionism” (1907) związkiem zawodowym jest trwałe zrzeszenie pracowników najemnych, mające na celu utrzymanie lub poprawę warunków zatrudnienia¹⁾. Zrzeszenia tego typu pojawiły się w Wielkiej Brytanii na początku 18 wieku, i zarówno w tym, jak i w innych krajach, rozrosły się i utrwały, nie zmieniając aż do pierwszej ćwierci 20 stulecia swego zasadniczego charakteru — charakteru

zrzeszenia, mającego na celu obronę i poprawę bytu pracowników, w nim skupionych.

Podstawą działalności związków zawodowych w Polsce był od roku 1919 dekret z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. Pr. P. P. Nr 15, poz. 209)²⁾.

Z 18 artykułów tego Dekretu jeden (Art. 1) zajmował się charakterystyką zadań związków zawodowych, jeden (Art. 5) określał, co powinien zawierać statut związkowy, jeden (Art. 7)

¹⁾ „A Trade Union... is a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their employment” (str. 1).

²⁾ Tymczasowe przepisy o pracowniczych związkach zawodowych przetrwały cały okres międzywojenny i nie są uchylone do dnia dzisiejszego.

zezwał na wprowadzenie do statutu pewnych dodatkowych postanowień natury dyscyplinarnej w stosunku do członków związku; tak samo jeden (Art. 11) poruszał sprawy zrzeszeń związkowych; również jeden tylko (Art. 15) (niezmiernie wąsko) ujmował problem przedstawicielstwa interesów zawodowych klas pracujących. Za to zagadnieniu trybu rejestracji związków zawodowych przez organa Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej i skutków tej rejestracji oraz odmowie rejestracji poświęcono aż 9 artykułów — (Art. 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 12, 18). Z pozostałych czterech — dwa (Art. 16 i 17) miały znaczenie przemijające, dwa zaś (Art. 13 i 14) regulowały problem sprawozdawczości związkowej (Art. 13) i normowały rodzaj i tryb akcji represyjnej w stosunku do związków (Art. 14).

Według tego dekretu zadaniem pracowniczych związków zawodowych jest „obrona i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników danej gałęzi pracy, lub gałęzi pokrewnych lub podobnych”, a przedstawiciele związków zawodowych byli uznawani „za przedstawicieli interesów zawodowych klas pracujących”, lecz tylko: „przy powoływaniu do życia wszelkich ciał zbiorowych przy Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej”.

Takie unormowanie zagadnienia pracowniczych związków zawodowych było dostateczne w okresie powstawania i organizowania się polskiego ruchu zawodowego. Zdobyczą tego unormowania było wyodrębnienie pracowniczych związków zawodowych spośród innych stowarzyszeń (2), wyjęcie ich spod władzy ogólnej administracji państwowej i oddanie pod władzę organów Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w zakresie problemów związanych z powstaniem i działaniem związków, oraz władzy sądowej — gdy chodziło o zawieszenie lub rozwiązanie związku lub zastosowanie innej formy represji.

Przedwojenny pracowniczy ruch zawodowy, o te przepisy oparty, cechowała słabość i rozbieżność; w 9 centrach związkowych w latach 1934 — 35 zrzeszonych było około 940.000 pracowników; z liczby tej najsilniejsze związki — klasowe skupiały około ¼ miliona ludzi. Zjednoczenie Zawodowe Polskie i Związek Związków Zawodowych — grupowały każde po niecałe 150 tys. członków; Chrześcijańskie Zjednoczenie Zawodowe obejmowało — około 65 tys., Unia Związków Pracowników Umysłowych — około 40 tys., pozostałe Centrałe związkowe razem — około 290 tys.³⁾ członków.

Związki zawodowe tego okresu stanowiły przybudówki stronnictw politycznych; skłócone partyjnie, rozszczepione były jednocześnie

w strukturze, grupując osobno robotników, osobno — inteligencję pracującą. Przez swoją budowę „poziomą”, budowę według zawodu, rozdzielały one zatrudnionych w zakładzie pracy.

Okres od wyzwolenia kraju do chwili obecnej przyniósł błyskawiczny rozrost liczby pracowniczego ruchu zawodowego, podniesienie liczby zrzeszonych do 2½ miliona członków; okres ten był zarazem świadkiem szybko posuwającego się jednoczenia ruchu zawodowego, w którego wyniku doszło się do utworzenia jednej centrali i trzydziestu kilku wielkich związków zawodowych, przebudowanych wewnętrznie, o nowej „pionowej” gałęziowej, „produkcyjnej” budowie, ogarniających wszystkich pracowników danej gałęzi pracy, fizycznych i umysłowych, bez względu na zawód.

Tym przemianom towarzyszył niebywały wzrost znaczenia pracowniczego ruchu zawodowego w życiu państwowym i społecznym kraju, wzrost, który znalazł w dużej mierze odbicie w szeregu aktów prawodawczych; wykrystalizowało się też stopniowo nowe oblicze ideowe pracowniczego ruchu zawodowego i sprecyzowały się nowe jego zadania, odbiegające od klasycznych, „webbowskich”, zadań tego ruchu.

Już na początku roku 1945 (cyt. wg. pisma Związku Stowarzyszeń Zawodowych — Komisji Centralnej Związków Zawodowych w Polsce z dnia 12 maja 1945 r.) „...Komisja Centralna Związków Zawodowych ustaliła normy, którymi będzie się kierować przy tworzeniu i przyjmowaniu związków do Związku Stowarzyszeń Zawodowych w Polsce. Za podstawę przyjęto istnienie jednego Związku Zawodowego w określonej gałęzi wytwórczości lub dziale pracy.

Związek taki winien rozciągać swą działalność na całe państwo, w poszczególnych miastach lub okręgach otwierać swe oddziały. Związek taki winien objąć wszystkich pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych w danej gałęzi pracy lub gałęziach podobnych i zbliżonych bez różnicy zawodu i bez względu na stanowisko w zawodzie...”

Szerzej zasady te były rozwinięte w uchwale KCZZ, szkicującej Schemat Związków Zawodowych według działów pracy.

Mówi się w niej, iż w dążeniu do skoordynowania i scentralizowania organizacji zawodowych Komisja Centralna Związków Zawodowych w Polsce uchwała następujące wytyczne:

„1) za podstawę organizacji zawodowych dla poszczególnych działów pracy, przyjmuje się jedną organizację w skali ogólnokrajowej — Związek Zawodowy — obejmującą możliwie wszystkie zakłady i wszystkie rodzaje pracy danej gałęzi przemysłu, względnie danego działu pracy,

2) Oddziały Związków Zawodowych na poszczególnych terenach powołują sekcje, obejmujące robotników i pracowników jednorod-

³⁾ Porównaj Rocznik Pracowniczych Związków Zawodowych w Polsce za lata 1934 i 1935, nakł. Ministerstwa Opieki Społecznej, 1937, str. 16 — 19, Ogólne zestawienie centrali związków zawodowych, tabl. IV, IV_a, V.

nych zakładów pracy, względnie robotników lub pracowników tego samego fachu,

3) Związek Zawodowy obejmuje swą organizacją wszystkich zatrudnionych z danej gałęzi przemysłu lub rodzaju pracy, zarówno robotników fizycznych, jak i pracowników umysłowych,

4) Od powyższych wytycznych mogą być odchylenia uwarunkowane bądź wagą i znaczeniem, jakie dana gałąź pracy odgrywa w życiu gospodarczym kraju, bądź pewnymi tradycjami organizacyjnymi. O odchyleniach tych decyduje Komisja Centralna Związków Zawodowych.

Komisja Centralna Związków Zawodowych uważa za niezbędne, aby dotychczas istniejące Związki Zawodowe, o ile nie odpowiadają powyżej wyłożonym zasadom, a odrębność ich nie jest niezbędna lub wskazana, przyłączyły się do Związków Zawodowych już istniejących wzgl. tworzyły nowe organizacje oparte na wyłuszczonych podstawach".

Wykrystalizowanie się nowych terenów pracy związkowej i nowego oblicza ruchu zawodowego nastąpiło na I(VII) Kongresie Związków Zawodowych.

Uchwały I(VII) Kongresu Związków Zawodowych (odbytego między 18 a 21.XI.45 r.) skierowały uwagę na następujące tereny pracy związkowej:

- a) prowadzenie bezustannej pracy nad podniesieniem poziomu politycznego i uświadomienia obywatelskiego A) członków związku i B) niezorganizowanych mas robotniczych,
- b) prowadzenie pracy nad podwyższeniem kwalifikacji zawodowych, szkoleniem aktywu związkowego i rad zakładowych, wysuwaniem zdolnych robotników na kierownicze stanowiska,
- c) prowadzenie walki o wzmocnienie dyscypliny pracy i likwidacji kradzieży w fabrykach i magazynach, transporcie,
- d) organizowanie kontroli społecznej życia gospodarczego kraju,
- e) okazywanie pomocy w rozbudowie spółdzielczości,
- f) mobilizowanie mas pracujących do podniesienia wydajności pracy jako niezbędnego warunku poprawy bytu.

Uchwały te jednocześnie nakreśliły kierunek ruchu zawodowego, sprecyzowały charakterystyczne cechy nowego polskiego ruchu zawodowego.

Wg. nich:

1) Związki Zawodowe — to bezpartyjna organizacja najszerszych rzesz pracujących, skupiająca w swych szeregach wszystkich ludzi pracy najmniej, bez różnicy przynależności partyjnej i poglądów politycznych, bez różnicy wyznania i narodowości; to organizacja, w której nawiązują najściślejszy kontakt członkowie partii

z masami bezpartyjnymi, to organizacja, zespalająca robotników z inteligencją pracującą.

2) Związki Zawodowe, będąc organizacją bezpartyjną, nie są apolityczne. Prowadzą politykę obrony interesów klasy robotniczej, nie ograniczają się jednak wyłącznie do reprezentowania ekonomicznych interesów pracujących, lecz wspólnie z partiami politycznymi działają w kierunku utrwalenia demokracji w kraju i przebudowy ustrojowej, zgodnej z historycznymi interesami klasy robotniczej.

3) Związki Zawodowe to organizacja niezależna. Współpracując z partiami demokratycznymi, nie podporządkowują się one żadnej partii. Związki Zawodowe popierają Rząd Jedności Narodowej, lecz są niezależne od Rządu i władz rządowych.

- 4) Główna cecha odrodzonego ruchu zawodowego — to jednolitość tego ruchu.
- 5) Związki Zawodowe dążą do ugruntowania sojuszu robotniczo-chłopskiego.
- 6) Odrodzony ruch zawodowy — wierny tradycjom klasy robotniczej Polski, stoi na gruncie solidarności międzynarodowej.

Przyjmując te zasady — ujęte i rozwinięte później w projekcie (nieuchwalonego dotąd) dekretu o pracowniczych Związkach Zawodowych z roku 1946, polski ruch zawodowy wykroczył daleko poza ramy Dekretu z 1919 r.

Ale już przedtem (a także i po tem) szeregi aktów prawodawczych i szereg uchwał władz naczelných powierzyły Związkowi Zawodowemu wiele nowych czynności i zadań.

II.

1. Po raz pierwszy w prawodawstwie Polski Odrodzonej oparto się o związki zawodowe w dekrecie z dnia 1944 r. o komisjach mieszkaniowych (Dz. U. R. P. Nr. 4/44, poz. 18, Art. 3).

2. W kilkanaście dni później — w Ustawie z dnia 11 września 1944 r. o organizacji i zakresie działania rad narodowych (Dz. U. 5/44, poz. 22) — zobowiązano (w Art. 5 § 2) Prezydium Krajowej Rady Narodowej do ustalania liczby przedstawicieli zrzeszeń zawodowych w Krajowej Radzie Narodowej z uwzględnieniem rzeczywistej roli społecznej, wpływu i liczebności danej organizacji oraz zasady, aby w Krajowej Radzie Narodowej były odpowiednio reprezentowane w szczególności: a) robotnicze i pracownicze związki zawodowe, b) organizacje i zrzeszenia zawodowe inteligencji pracującej.

System przedstawicielstwa w wojewódzkich, powiatowych, miejskich i gminnych radach narodowych miał odpowiadać tym samym zasadom (Art. 6 § 1).

W wyniku tych postanowień cała struktura rad narodowych powiązana została mocno

z pracowniczym ruchem zawodowym, którego przedstawiciele weszli do rad narodowych różnych szczebli hierarchicznych, stanowiąc w tych radach koło rozpedowe wielu prac i poczynań.

3. Rozporządzenie kierownika Resortu Pracy i Opieki Społecznej i Zdrowia z dnia 1. X. 1944 r. w sprawie wykonania dekretu PKWN z dnia 7. IX. 1944 r. o tymczasowych organach samorządu w ubezpieczalniach społecznych (Dz. U. 7/44, poz. 34) przyznało organizacjom zawodowym robotników i pracowników, czynnym w okręgu danej ubezpieczalni społecznej, prawo przedstawiania listy kandydatów na członków i zastępców członków tymczasowej rady ubezpieczalni społecznej (zezwalając przytem organizacjom zawodowym robotników i pracowników umysłowych na złożenie jednej wspólnej listy kandydatów).

4. W dekreście z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych (Dz. U. Nr 8/45, poz. 36) przyznano organizacjom zawodowym pracowników szereg istotnych funkcji, m. in. 1) prawo stawiania wniosku o przeprowadzenie pierwszych wyborów pracowniczego przedstawicielstwa zakładowego (art. 14) i przewodniczenia Komisji Wyborczej (eodem), 2) uczestniczenia z głosem doradczym w obradach Rady Zakładowej (art. 23), 3) wchodzenia przez swego przedstawiciela w skład Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy Obwodowym Inspektorze Pracy (art. 32), 4) stawiania wniosku o zwołanie ogólnego zebrania pracowników (§ 11 ust. 5 Rozporz. Min. Pracy i Opieki Społecznej z dnia 7 maja 1945 r. o wzorowym regulaminie funkcjonowania Rady Zakładowej (Dz. U. 18/45, poz. 106).

Jednocześnie Art. 1 dekretu uznał zakładowe przedstawicielstwa pracownicze za „nowe organy organizacyj zawodowych“, zapoczątkowując rozwój w kierunku najściślejszego organicznego powiązania obu instytucyj.

5. Po raz pierwszy myśl o konieczności przyciągnięcia związków zawodowych do Komisyj obywatelskich, wymierzających podatek, w danym wypadku nadzwyczajny podatek od wzbogacenia wojennego, wysunęło rozporządzenie Ministra Skarbu z dnia 27 czerwca 1945 r. w sprawie wykonania dekretu o nadzwyczajnym podatku od wzbogacenia wojennego (Dz. U. 23/45, poz. 135). Według § 19 (4) ust. 2 tego rozporządzenia Dyrektor Izby Skarbowej mianuje na wniosek naczelnika urzędu skarbowego 6 członków i tyluż zastępców z grona płatników podatków bezpośrednich oraz powołuje 6 członków i tyluż zastępców spośród kandydatów, przedstawionych z grona płatników podatków bezpośrednich w podwójnej ilości przez rady związków zawodowych (okręgowe i miejskie).

6. Nowy krok w ugruntowaniu swoistych praw - obowiązków pracowniczych związków zawodowych w Polsce Odrodzonej poczyniło rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. o służbie w przedsiębiorstwie

„Polskie Koleje Państwowe“ (Dz. U. 52/45, poz. 2). Według § 4 tego Rozporządzenia „Związek Zawodowy Pracowników Kolejowych Rzeczypospolitej Polskiej (ZZK), jako reprezentant ogółu pracowników, jest powołany do uzgadniania z właściwymi władzami wszystkich spraw, dotyczących uprawnień, warunków pracy i płacy pracowników...“, a § 6 — powierzający ocenę kwalifikacyjną służbowych pracowników Komisjom Kwalifikacyjnym — wprowadza do tych Komisyj — poza innymi członkami — dwóch przedstawicieli Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych R. P.; wreszcie (według § 65 ust. 3 i 4) przedstawiciele Związku mają zapewniony udział w Komisjach Dyscyplinarnych — z uprawnieniami i obowiązkami członków Komisji (komplet orzekający składa się z przewodniczącego, 2 członków Komisji Dyscyplinarnej, 2 przedstawicieli Związku Zawodowego Pracowników Kolejowych R. P.).

7. Gdy dekret z dnia 16 listopada 1945 r. o utworzeniu i zakresie działań Komisji Specjalnej do walki z nadużyciami i szkodnictwem gospodarczym (Dz. U. 53/45, poz. 302) powołuje tę Komisję w celu wykrywania i ścigania przestępstw, godzących w interesy życia gospodarczego lub społecznego Państwa, — Komisji Centralnej Związków Zawodowych przyznaje się — narówni z Prezesem Rady Ministrów, Ministrami: Sprawiedliwości, Obrony Narodowej, Bezpieczeństwa Publicznego, Administracji Publicznej i Dyrektorem Biura Kontroli przy Prezydium Krajowej Rady Narodowej — prawo przedstawiania kandydatów na członków Komisji.

8. Aby zapewnić właściwe wykonanie ustawy z dnia 3 stycznia 1946 r. o przejściu na własność Państwa podstawowych gałęzi gospodarki narodowej (Dz. U. 3/46, poz. 17), Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 kwietnia 1946 r. w sprawie trybu postępowania przy przejmowaniu przedsiębiorstw, oddaje 10 miejsc w Komisji Głównej członkom, wyznaczonym przez Prezydium Krajowej Rady Narodowej, a 8 — Komisji Centralnej Związków Zawodowych; do Komisyj wojewódzkich wprowadza — 3 delegatów wojewódzkiej Komisji Związków Zawodowych. Podobnie postępuje także późniejsze rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 stycznia 1947 r. w sprawie trybu postępowania przy przejmowaniu przedsiębiorstw na własność Państwa (Dz. U. 16/47, poz. 62). Przedstawicielom Związków Zawodowych wyznacza się czynną rolę zarówno przy orzekaniu (§ 11), jak i w postępowaniu przygotowawczym (tu służy wojewódzkiej Komisji związków zawodowych prawo składania wniosków o wszczęcie postępowania, dotyczącego przejścia lub przejęcia na własność Państwa lub osób prawnych prawa publicznego przedsiębiorstw (§ 19) i prawo skargi do Głównej Komisji (§ 22), oraz w postępowaniu wyjaśniają-

cym (w którym § 37 — zapewnia prawo składania wyjaśnień, zgłaszania wniosków i dowodów na posiedzeniu wojewódzkiej Komisji, a § 50 — prawo wnoszenia odwołania).

W tym samym cyklu rozporządzeń — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 listopada 1946 r. o trybie postępowania przy przekazywaniu samorządowi terytorialnemu oraz organizacjom spółdzielczym przedsiębiorstw przejętych na własność Państwa (Dz. U. 71/46, poz. 390), powołując do tych celów specjalny komitet, którego zadaniem jest przedstawianie Radzie Ministrów odpowiednich wniosków, jedno z miejsc w Komitecie daje przedstawicielowi K. C. Z. Z.

9. Dekret z dnia 16 stycznia 1946 r. u otworeniu urzędów i rad wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego (Dz. U. 3/46, poz. 25) dla kierownictwa pracami, dotyczącymi obowiązku powszechnego wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego tworzy przy Ministerstwie Obrony Narodowej Państwowy Urząd Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego. W Państwowej Radzie Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego związkom zawodowym przypaść ma w udziale część spośród 25 miejsc, zarezerwowanych łącznie dla nich oraz dla organizacji społeczno-politycznych, młodzieżowych i sportowych (Art. 3, ust. 5).

Podobnie w Wojewódzkich Radach Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego, związkom zawodowym przypadać ma część spośród 15 miejsc, przeznaczonych łącznie dla nich oraz dla organizacji społeczno-politycznych, młodzieżowych i sportowych (Art. 9, ust. 3).

Stosownie do rozdzielnika, ustalonego w Rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej z dnia 4 lipca 1946 r. w sprawie wykonania dekretu z dnia 16 stycznia 1946 r. o utworzeniu urzędów i rad wychowania fizycznego i przysposobienia wojskowego (Dz. U. 35/46, poz. 219) do Państwowej Rady Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego Komisja Centralna Związków Zawodowych wyznacza 1, Centrala Komisji Wczasów — również 1, Związek Pracowników Wychowania Fizycznego i Sportu — 1, Związek Nauczycielstwa Polskiego — 1 delegata (§ 8).

Analogicznie w Wojewódzkich Radach Wychowania Fizycznego i Przysposobienia Wojskowego, utworzonych przy Wojewodach, ruch zawodowy jest reprezentowany przez delegata Okręgowej Komisji Związków Zawodowych i Okręgowej Komisji Wczasów.

10. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 lipca 1946 r. wydane w porozumieniu z Ministrami: Ziemi Odzyskanych i Skarbu w sprawie zbywania niektórych ruchomości opuszczonych i poniemieckich (Dz. U. 33/46, poz. 206) wprowadziło opiniodawcze komisje społeczne przy Dyrektorze Okręgowego Urzędu Likwidacyjnego, w celu współdziałania przy

zbywaniu opuszczonych i poniemieckich ruchomości domowego użytku, urządzeń biurowych i sklepowych oraz służących do osobistego wykonywania zawodu, narzędzi, instrumentów, maszyn i książek.

W tych komisjach, których działalność ma głęboki wpływ na zagospodarowanie i kształtowanie się stratyfikacji społecznej Ziemi Odzyskanych, przedstawiciel Rady Związków Zawodowych ma zapewnione miejsce.

11. Dekret z dnia 8 sierpnia 1946 r. o Nadzwyczajnych Komisjach Mieszkaniowych (Dz. U. 37/46, poz. 229), powołujący przy Prezesie Rady Ministrów Nadzwyczajną Komisję Mieszkaniową dla terenu całego Państwa, przewidujący utworzenie dla poszczególnych miast lub osiedli miejscowe Nadzwyczajne Komisje Mieszkaniowe w celu przedsięwzięcia wszelkich środków niezbędnych dla zwiększenia rozporządzalnej ilości mieszkań na rzecz ludności pracującej, zwłaszcza przez usunięcie z nich osób, uchylających się od pracy lub uprawiających spekulację, w szczególności zaś tych, które w pierwszym okresie po wyzwoleniu zajęły mieszkania poniemieckie, szeregiem postanowień spaja działalność tych Komisji z pracowniczym ruchem zawodowym. A więc przede wszystkim, ustanowienie miejscowych Nadzwyczajnych Komisji Mieszkaniowych następuje na wniosek Okręgowej Komisji Związków Zawodowych (art. 2); Nadzwyczajną Komisję Mieszkaniową przy Prezesie Rady Ministrów powołuje Prezes Rady Ministrów na wniosek Komisji Centralnej Związków Zawodowych (art. 9); wszystkie Nadzwyczajne Komisje Mieszkaniowe — stosownie do art. 4 — obowiązane są przy wykonywaniu swego zadania ściśle współdziałać ze Związkami Zawodowymi, Radami Zakładowymi (oraz z organami samorządu gospodarczego).

12. Rozpoczęta latem 1947 r. akcja, zmierzająca do zahamowania spekulacyjnych tendencji i poskromienia spekulacji, godzącej w politykę ustalania cen na trwałym poziomie i łagodzenia głodu towarów przemysłowych, akcja zmierzająca do zwiększenia udziału świata pracy w dochodzie społecznym, znalazła odbicie w całym cyklu aktów prawodawczych, których realizację powiązano w różny sposób z pracowniczymi związkami zawodowymi.

Otwierają ten cykl dwie ustawy z dnia 2 czerwca 1947 r.: 1) o zwalczaniu drożyzny i nadmiernych zysków w obrocie handlowym (Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 218) i 2) o obywatelskich Komisjach podatkowych i lustratorach społecznych (Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 219).

Kontrola przestrzegania przepisów, zawartych w pierwszej z tych ustaw, zlecona została władzom administracji ogólnej i skarbowej, władzom sądowym oraz organom Komisji Specjalnej do walki z nadużyciami i szkodnictwem gospodarczym, jak również organom społecznym Komisji Kontroli Cen, powoływanym przez właściwe terenowo Rady Narodowe spo-

śród przedstawicieli związków zawodowych i innych organizacji społecznych (Art. 12 pkt. 1).

Rozporządzeniem Rady Państwa z dnia 13 czerwca 1947 r. w sprawie powołania i organizacji społecznych Komisji Kontroli Cen (Dz. U. R. P. Nr 44, poz. 228) zarządzono powołanie przy powiatowych (miejskich) radach narodowych społecznych komisji kontroli cen. złożonych z przewodniczącego, jego zastępcy oraz 5 członków, z tym, że zastępcą przewodniczącego oraz jeden członek powoływany być musi spośród kandydatów, przedstawianych przez miejscowe związki zawodowe. Powierzone sobie czynności komisja wykonywa bądź bezpośrednio, bądź za pośrednictwem kontrolerów społecznych. W myśl Regulaminu Społecznych Komisji Kontroli Cen (§ 2) przez miejscowe związki zawodowe rozumie się powiatowe (miejskie) rady związków zawodowych, w tych zaś powiatach (miastach), gdzie dotychczas rady związków zawodowych nie istnieją, kandydatów na członków Komisji przedstawia Okręgowa Komisja Związków Zawodowych.

Druga ustawa obejmuje drugi odcinek przeciwdziałania próbom przechwycenia nadmiernej części dochodu społecznego, opartym na uchylaniu się od ciężarów skarbowych i omijaniu przepisów podatkowych. Narzędziem w tej walce mają być z jednej strony obywatelskie komisje podatkowe, powołane do orzekania o wysokości podstawy opodatkowania w zakresie podatków bezpośrednich i danin, pobieranych na rzecz Skarbu Państwa, w sprawach przekazanych jej przez urząd skarbowy (rewizyjny), z drugiej zaś — lustratorzy społeczni.

Obywatelska Komisja Podatkowa składa się: z przewodniczącego i jego zastępcy, 12 ławników i tyluż zastępców powołanych przez właściwe terytorialne powiatowe (miejskie) rady narodowe. Do Rady Państwa należy ustalenie, ilu ławników i ich zastępców powołanych będzie spośród kandydatów, przedstawianych przez organizacje zawodowe, zrzeszające podatników.

W ten sposób zabezpieczony jest udział i wpływ przedstawicieli związków zawodowych na działalność Komisji.

Udział i wpływ związków zawodowych na prace Komisji odwoławczej, rozstrzygającej odwołanie od decyzji urzędu skarbowego (rewizyjnego), wydanej na podstawie orzeczenia obywatelskiej Komisji podatkowej, jest zabezpieczony przez postanowienie, iż w skład odpowiedniej sekcji tej Komisji wchodzi przedstawiciele Okręgowych Komisji związków zawodowych (a w Warszawie — Rady Związków Zawodowych) obok przedstawicieli trzech tyłko ciał: 1) wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast Warszawy i Łodzi), 2) Związku Samopomocy Chłopskiej i 3) Związku Rewizyjnego Spółdzielni Rzeczypospolitej Polskiej.

13. Jak wiadomo, jednym z narzędzi walki ze spekulacją było utworzenie Komisji Cennikowych (przy wojewodach i przy prezydentach miasta stołecznego Warszawy i miasta Łodzi; przy starostwach i prezydentach miast wydzielonych) o różnym zakresie kompetencji — zawsze w zakresie normowania wysokości zysku brutto, maksymalnych cen hurtowych i detalicznych, ustalania cen targowych artykułów spożywczych itp. Wpływ na prace tych komisji zapewniony został związkom zawodowym przez przyznanie członkostwa w tych komisjach przedstawicielom Okręgowej Komisji Związków Zawodowych lub powiatowej (miejskiej) Rady Związków Zawodowych. Jednym ze środków wywierania tego wpływu jest służące przedstawicielowi Związków Zawodowych jako członkowi komisji prawo wnoszenia sprzeciwu:

- a) przeciwko uchwale komisji cennikowej w przedmiocie ustalania ceny maksymalnej artykułów spożywczych pierwszej potrzeby,
- b) przeciwko uchwale komisji cennikowej w przedmiocie ustalenia dopuszczalnej wysokości zysku brutto,
- c) przeciwko odmowie komisji cennikowej dokonania zmiany ustalonych cen targowych lub maksymalnych.

14. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 czerwca 1947 r. w sprawie organizacji i zakresu działania Komisji notowań (Dz. U. R. P. Nr 44, poz. 229) powierzyło tym Komisjom: a) notowanie cen targowych, hurtowych i detalicznych, płaconych przez kupujących na targu za artykuły spożywcze, b) notowanie innych cen na zlecenie władz przemysłowych, c) niezwłoczne komunikowanie notowań właściwym terytorialnie Komisjom Cennikowym, powołanym przy wojewodach, prezydentach miasta stołecznego Warszawy i miasta Łodzi, starostach i prezydentach miast wydzielonych.

W tym organie opiniodawczo-doradczym zasiada 1 przedstawiciel właściwej komisji (rady) związków zawodowych obok przedstawiciela miejscowego zrzeszenia kupców, PCH i in.

15. Ostatnim ogniwem akcji zmierzającej do uporządkowania stosunków w handlu było rozporządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 22 sierpnia 1947 r. o właściwości władz przemysłowych oraz o trybie udzielania zezwoleń na prowadzenie przedsiębiorstw handlowych i zawodowe wykonywanie czynności handlowych (Dz. U. R. P. Nr 57, poz. 311). Według trybu ustalonego w rozporządzeniu podanie o udzielenie zezwolenia jest kierowane za pośrednictwem właściwego zrzeszenia kupieckiego do wojewódzkiego związku zrzeszeń kupieckich, z którego opinią przechodzi do izby przemysłowo-handlowej. Dla zaopiniowania otrzymanych podań izba przemysłowo-handlowa tworzy specjalne komisje pod przewodnictwem prezesa izby (albo przewodniczącego sekcji handlowej izby lub wyznaczonego

przez prezydium izby radcę sekcji handlowej izby), a złożone z dwóch członków, delegowanych przez wojewódzką radę narodową właściwą dla siedziby przedsiębiorstwa, dwóch członków delegowanych przez wojewódzki związek zrzeszeń kupieckich właściwy dla siedziby przedsiębiorstwa, jednego członka delegowanego przez prezydium izby przemysłowo-handlowej i jednego członka delegowanego przez Okręgową Komisję Związków Zawodowych, właściwą dla siedziby przedsiębiorstwa⁴⁾.

16. Konieczność uporządkowania spraw podatkowych wsi spowodowała wydanie w dniu 3 czerwca 1947 r. ustawy o nadzorze nad wymiarem i poborem podatku gruntowego (Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 224), przewidującej powołanie głównego i powiatowych pełnomocników rządowych do spraw podatku gruntowego i przyznającej tym pełnomocnikom prawo powołania w charakterze aparatu pomocniczego przy poborze tego podatku poborców społecznych, przede wszystkim spośród członków rad narodowych oraz organizacji społecznych, działających w środowisku wiejskim, a więc i Związku Robotników Rolnych. Szczegółowej sprawę tę unormowało niebawem Rozporządzenie Ministrów Administracji Publicznej i in. z dnia 15 lipca 1947 r. w sprawie nadzoru nad wymiarem i poborem podatku gruntowego (Dz. U. R. P. Nr 55, poz. 300).

17. Drogami podobnymi do drogi, jaką poszło ustawodawstwo nasze w stosunku do Związku Zawodowego Kolejarzy, idzie dekret z dnia 5 lipca 1946 r. o wykonywaniu czynności techniczno - dentystycznych (Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 104) i Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 4 sierpnia 1947 r. o egzaminie dla techników dentystycznych i dla uprawnionych techników dentystycznych (Dz. U. R. P. Nr 55, poz. 301). Dekret przewiduje ustanowienie przy Naczelnej Izbie Lekarsko-Dentystycznej Komisji Weryfikacyjnej, złożonej z przewodniczącego, powołanego przez Ministra Zdrowia oraz z 4 członków, których wyznaczają: jedno — Naczelna Izba Lekarsko-Dentystyczna, dwóch — Związek Zawodowy Pracowników Służby Zdrowia (Sekcja Techników Dentystycznych) i jednego Akademia Stomatologiczna w Warszawie. Komisja ta na wniosek właściwej Izby Lekarsko-Dentystycznej lub Związku Zawodowego Pracowników Służby Zdrowia (Sekcja Techników Dentystycznych) ma prawo m. in. wypowiedzenia się o zarzutach podniesionych przeciw technikom dentystycznym w związku z zachowaniem się ich w czasie okupacji; może ona orzec pozbawienie praw wykonywania czynności technika dentystycznego na stałe lub na określony czas. Cytowane na wstępie rozporządzenie z dnia 4 sierpnia 1947 r. wprowadza w skład pięciosobowych Komisji

egzaminacyjnych jednego członka delegowanego przez Związek Zawodowy Pracowników Służby Zdrowia (Sekcja techników dentystycznych) spośród członków Związku.

18. Dekret z dnia 10 grudnia 1946 r. o obowiązku współpracy w zakresie nauczania w szkolnictwie zawodowym (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 39) przyznaje właściwemu Związkowi Zawodowemu pracowników prawo współdecydowania przy wyznaczaniu przez zakład pracy albo instytucje samorządu gospodarczego lub zawodowego na wniosek zgłoszony przez władze szkolne właściwe dla szkół zawodowych osób, które mają być w zakresie swoich kwalifikacyj obciążone obowiązkiem współpracy w nauczaniu w szkolnictwie zawodowym. Dekret obowiązuje w ciągu lat 5, jest pomyślany jako zarządzenie przejściowe i udział związków zawodowych ma tutaj charakter posunięcia, zmniejszającego dotkliwość tego wyjątkowego zarządzenia dla osoby zainteresowanej, środka gwarantującego powzięcie decyzji z uwzględnieniem wszystkich istotnych okoliczności.

Z innych aktów prawnych, wciągających pracownicze związki zawodowe do udziału w rozstrzyganiu spraw, związanych z nauczaniem lub wykonywaniem zawodu, wspomnieć należy dekret z dnia 3 lutego 1947 r. o stopniu inżyniera (Dz. U. R. P. Nr 17, poz. 67). Według Art. 7 tego dekretu w ciągu lat 7 od wejścia jego w życie otrzymują stopień inżyniera osoby, które uzyskały świadectwo ukończenia średniej szkoły zawodowej technicznej, rolniczej, leśnej, lub ogrodniczej, jeżeli:

- a) wykażą się conajmniej 10-letnią praktyką zawodową po ukończeniu studiów w dziale pracy, odpowiadającym kierunkowi tych studiów, w tym nie mniej jak trzy lata na stanowisku powierzonym zazwyczaj inżynierom; praktyka winna być potwierdzona przez właściwą organizację zawodową wskazaną przez Komisję Centralną Związków Zawodowych.

19. Dekret z dnia 3 stycznia 1947 r. o Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń Wzajemnych (Dz. U. R. P. Nr 19, poz. 72) przewiduje, że naczelnym organem PZUW jest obok zarządu głównego — rada PZUW, jako organ kontroli społecznej, złożona z członków powoływanych na trzy lata: przez wojewódzkie rady narodowe oraz miejskie rady narodowe miast: Warszawy i Łodzi po 1, przez Ministra Skarbu w liczbie 4 członków spośród znawców zagadnień ubezpieczeniowych i pożarnictwa, przez Ministra Skarbu w liczbie 4 członków spośród kandydatów przedstawionych w podwójnej ilości m. in. przez centralną organizację pracowniczych związków zawodowych i spośród kandydatów z grona pracowników PZUW, przedstawionych przez Związek Zawodowy Pracowników Bankowych, Kas Oszczędności i Ubezpieczeń. Członkowie rady PZUW mogą być wybierani lub powoływani jedynie spośród ubezpieczają-

⁴⁾ W Warszawie w skład komisji wchodzi ponadto delegat B. O. S.

cych się lub ubezpieczonych w PZUW. Przepis ten nie dotyczy członków rady powoływanych przez Ministra Skarbu spośród znawców oraz kandydatów przedstawionych przez związki zawodowe.

Przegląd powyższy nie jest wyczerpujący.

Pomija on w szczególności uprawnienia związków zawodowych w zakresie delegowania swoich przedstawicieli jako ławników do instytucji sądowych (jak Sądy Pracy, sądy ubezpieczeniowe) i współdziałania w ten sposób w państwowym wymiarze sprawiedliwości; w uprawnieniach — obowiązkach związków zawodowych są to atrybucje, lepiej znane i nie ma potrzeby tutaj omawiać je obszerniej.

Nieco miejsca wypadnie udzielić uprawnieniom przyznanym Związkom Zawodowym przez normy prawne pozaustawowe, w postaci uchwał Rady Ministrów lub Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów, m. in. w sprawach takiego rzędu, jak wczasy pracownicze lub zwalczanie niebezpieczeństw i szkodliwości pracy.

Właśnie uchwałą Rady Ministrów (z dnia 12 czerwca 1945 r. w sprawie wczasów pracowniczych) oddano tę akcję ruchowi zawodowemu, powierzając Komisji Centralnej Związków Zawodowych w Polsce jej zorganizowanie; i w oparciu o 7 punktów tej uchwały rozwinęła się, potężniejąca z roku na rok wczasowa akcja związkowa, stanowiąca jedną z największych zdobyczy socjalnych Nowej Polski⁸⁾.

Podobnie, punkt wyjścia olbrzymiej akcji, która jest przeprowadzana w dziedzinie praktycznej realizacji norm bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowi uchwała Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów (z dnia 10 maja 1946 roku), powołująca Międzyministerialną Centralną Komisję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, której powierzono inicjatywę, planowanie, organizację i koordynację akcji bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce⁹⁾.

W „sztabie głównym” tej akcji, w Międzyministerialnej Centralnej Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, obok przedstawicieli trzech Ministerstw: 1) Pracy i Opieki Społecznej, 2) Przemysłu i Handlu oraz 3) Zdrowia jedno miejsce wyznaczyła cytowana uchwała przedstawicielowi Komisji Centralnej Związków Zawodowych w Polsce.

⁸⁾ Zob. następny artykuł o Problemie wczasów robotniczych.

⁹⁾ Zadania te Komisja realizuje przez powoływanie do życia: (1) Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy przy Centralnych Zarządach Przemysłu (względnie przy innych ośrodkach centralnych podległych innym ministerstwom) oraz (2) Kół Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w zakładach pracy. W oparciu o tę uchwałę, szeroko zakrojoną działalność w zakresie akcji przeciwwypadkowej i zwalczania szkodliwości pracy podjęły już Komisje Bezpieczeństwa i Higieny Pracy przy Centralnych Związkach Przemysłowych: 1) Metalowego, 2) Energetycznego, 3) Materiałów Budowlanych, 4) Hutniczego, 5) Paliw Płynnych, 6) Włókienniczego, 7) Skórzanego, 8) Spożywczego, 9) Fermentacyjnego, 10) Konserwowego oraz 11) przy Wyższym Urzędzie Górniczym w Katowicach.

IV.

Nie sposób też nie zwrócić uwagi na niezakończoną jeszcze przemianę w pozycji pracowniczego ruchu zawodowego, związane:

1) z realizacją dekretu z dnia 4 czerwca 1946 r. o podziale zysku i pokrywaniu strat w przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 216).

2) z realizacją dekretu z dnia 3 stycznia 1947 r. o utworzeniu przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 42).

3) z nowelizacją dekretu o utworzeniu rad zakładowych, dokonaną dekretem z dnia 16 stycznia 1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 24, poz. 92).

Ad 1) — Przepisy o podziale zysku i pokrywaniu strat w przedsiębiorstwach państwowych przewidują, że z zysku przedsiębiorstwa wydziela się: 1) premię samodzielności przedsiębiorstwa, 2) premię zbiorową załogi przedsiębiorstwa, 3) wpłatę na państwowy fundusz inwestycyjny.

Premia samodzielności przedsiębiorstwa wynosi od 5% do 15% wykazanego zysku w zależności od wyników gospodarczych przedsiębiorstwa i przeznaczona jest na inwestycje wytwórcze przedsiębiorstwa oraz na powiększenie jego własnych środków obrotowych.

Premia zbiorowa załogi przedsiębiorstwa a) wynosi połowę kwoty ustalonej jako premia samodzielności i b) może być podwyższona dla poszczególnych przedsiębiorstw lub ich grup w granicach do 100%. Podwyżka ta jest uzależniona od polepszenia jakości wytworów, świadczonych usług lub od obniżenia kosztów wytwórczości staraniem przedsiębiorstwa.

Premia zbiorowa załogi przedsiębiorstwa przeznaczona jest na zbiorowe zaspakajanie społecznych potrzeb pracowników przedsiębiorstwa, a sposób jej użycia ustala rada załogowa.

W myśl Uchwały Rady Ministrów z dnia 21.VIII.47 r. w sprawie zasad systemu finansowego (Monitor Polski Nr 120, poz. 762) z zysku przedsiębiorstw w latach 1947 i 1948 wydzielona będzie premia załogi w wysokości 10% zysku planowego i 20% zysku ponadplanowego.

W ten sposób w rękach zakładowego przedstawicielstwa pracowniczego w Polsce na zbiorowe zaspakajanie społecznych potrzeb pracowników przedsiębiorstwa po raz pierwszy znajdują się olbrzymie fundusze łącznej wartości paru miliardów złotych, o których użyciu decydować będą rady zakładowe. Rady zakładowe staną się dysponentem olbrzymich sum, których właściwe, najbardziej celowe wydatkowanie będzie ich nowym zadaniem; pokierowanie racjonalne całością tej akcji, ustalenie jej wytycznych, wskazanie hierarchii celów, staje się nowym, dotąd niewykonywanym zadaniem pracowniczych związków zawodowych.

Ad 2) Dekret o utworzeniu przedsiębiorstw państwowych przewiduje, że właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Skarbu oraz Prezesem Centralnego Urzędu Planowania mogą w drodze zarządzeń tworzyć lub dzielić z administracji państwowej przedsiębiorstwa państwowe: a) przemysłowe, b) handlowe, c) górnicze, oraz d) świadczenia usług, a także tworzyć przedsiębiorstwa państwowe, mające na celu: a) koordynowanie działalności przedsiębiorstw państwowych, b) ich nadzorowanie i kontrolowanie, jak również c) wykonywanie takich czynności w stosunku do przedsiębiorstw, znajdujących się w zarządzie państwowym.

Każde takie przedsiębiorstwo (z pewnymi ograniczeniami w stosunku do przedsiębiorstw o znaczeniu miejscowym, por. niżej) — oprócz Dyrekcji — posiadać musi Radę Nadzoru Społecznego.

Z dekretu wynika, że Rada Nadzoru Społecznego ma mieć charakter niezależnego organu nadzorczego, kontrolnego oraz opiniotwórczego, podlegającego w swej działalności nadzorowi Prezydium Krajowej Rady Narodowej⁷⁾, z tym jednak, że nadzór nad działalnością przedsiębiorstw o znaczeniu miejscowym może Prezydium Krajowej Rady Narodowej zlecić Prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej.

W chwili obecnej niema jeszcze Rad Nadzoru Społecznego; ich zakres działania, sposób powoływania i zwalniania ich członków, orga-

nizację i sposób wykonywania powierzonych czynności określi rozporządzenie Rady Ministrów.

Zapewne, że każde z zagadnień, które ma unormować rozporządzenie Rady Ministrów, może być w szczegółach rozmaicie rozwiązywane.

Jednak jest rzeczą już i teraz niewątpliwą, że Rady Nadzoru Społecznego staną się nowym poważnym terenem pracy pracowniczego ruchu zawodowego, połączonym mocnymi więzami z reprezentacją zakładową i ogólnozawodową mas pracujących.

Ad 3). Nie jest możliwe analizowanie na tym miejscu uprawnień rad zakładowych — i pośrednio — ruchu zawodowego na terenie zakładu pracy, a przez to — w całym gospodarstwie narodowym. Chodzi o podkreślenie jednego tylko momentu, tego mianowicie, że od chwili nowelizacji dekretu o utworzeniu rad zakładowych, rady zakładowe nierozzerwalnie związane z ruchem zawodowym, i to co w zakresie tego powiązania przed nowelizacją trzeba było ustalać przez — kwestionowaną niekiedy — interpretację, dziś wypływa wprost z brzmienia ustawy. Teren pracy rad zakładowych jest terenem pracy związkowej.

W świetle wyjaśnień powyższych staje się oczywistym, jak wielkim i zasadniczym przeobrażeniem uległ pracowniczy ruch zawodowy w nowym Państwie Polskim — mimo zachowania dotąd dawnej podstawy prawnej tego ruchu — dekretu w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych.

⁷⁾ Dziś: Rady Państwa.

Jerzy Licki

Problem wczasów pracowniczych

U w a g i w s t ę p n e

Wśród obfitego dorobku 86 międzynarodowych Konwencji, przyjętych na dorocznych sesjach Międzynarodowej Konferencji Pracy w okresie od 1919 do 1947 roku, a obejmujących niezmiernie szeroki wachlarz zagadnień pracy, nie ma ani jednej, któraby dotyczyła problemu wczasów pracowniczych.

Spośród 82 zaleceń międzynarodowych, przyjętych w tym samym okresie, jedno jedyne pod nieco zwodniczą nazwą¹⁾ kryje nieśmiało i ograniczone tylko do fragmentu tego problemu dezyderaty związane ze skróceniem dnia pracy (jak np. ze sprawą nieprzerwanego dnia roboczego, skrócenia czasu, potrzebnego na dojazd do miejsca pracy i powrót do domu itp.).

¹⁾ Zalecenie Nr 21 w sprawie wykorzystania przez robotników czasu wolnego od pracy, 1924.

W ten sposób zagadnienie wczasów w swoim trzonie leży dotąd całkowicie poza sferą unormowań Międzynarodowych Konferencji Pracy — wymowny przejaw powolnego bardzo dojrzewania tego problemu (ściśle związanego z rozwiązywanym bardzo powoli problemem płatnych urlopów dorocznych²⁾).

²⁾ Prawo do płatnego urlopu dorocznego uzyskały najwcześniej na podstawie zwyczaju lub specjalnych przepisów służbowych niektóre grupy pracowników państwowej służby cywilnej i innych służb i instytucji publicznych; następnie wyżsi pracownicy prywatnych przedsiębiorstw, przemysłowych i handlowych, urzędnicy bankowi, i — w niektórych przypadkach — pracownicy sklepów.

Urlopy te miały jednak charakter specjalnego przywileju, udzielanego wspaniałomyślnie przez pracodawcę, lub nagrody za długoletnią pracę, a nie powszechnego prawa każdego pracującego.

Na początku 20 wieku zaczęto ustanawiać płatne urlopy dla niektórych innych grup pracowniczych, uzna-

W niezmiernie starannie rozwiniętej i czułej aparaturze Międzynarodowej Organizacji Pracy dla badania zagadnienia wczasów dopiero w roku 1936 utworzono ciało odrębne pn. „Recreation Committee” (początkowo znane pod nazwą Advisory Committee of Correspondence on Workers Spare Time), którego pierwsze i jedyne posiedzenie odbyło się w Londynie w końcu 1938 roku.

W ten sposób w dziedzinie wczasów pracowniczych niema tej obfitości wzorów międzynarodowych, jaka istnieje w innych dziedzinach spraw pracy³⁾, i wysiłki w zakresie rozwiązania tego problemu mają wciąż jeszcze charakter pionierski.

Ten stan rzeczy sprawił, że rozwiązanie problemu wczasów w nowym Państwie Polskim potoczyło się w dużej mierze własnymi drogami.

I. Podstawy organizacyjne akcji wczasów.

Podstawę do szerokiej działalności w zakresie akcji wczasów stworzyła uchwała Rady Ministrów z dnia 12 czerwca 1945 r. w sprawie wczasów pracowniczych, w której m. in. postanowiono:

a) Zorganizowanie akcji wczasów pracowni-

nych za wymagające ochrony specjalnej (Szwajcaria, Kanton Berneński, 1903 — dla praktykantów, 1908 — dla robotnic; Islandia, 1909 — dla praktykantów handlowych).

Ogólnie rzecz biorąc, powszechny ruch na rzecz płatnych urlopów i zapoczątkowanie ustawodawstwa zabezpieczającego płatny urlop szerokim rzeszom robotniczym sięga wstecz nie dalej, jak lat, poprzedzających bezpośrednio I Wojnę Światową. (W Austrii Ustawa o warunkach zatrudnienia pracowników prywatnych z r. 1910 zatroszczyła się o płatne urlopy; podobnie w Szwajcarii w 1912 r. Kantonalne Prawo Kantonu Ticino).

Po wojnie, na 1 Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w Waszyngtonie, 1919, rząd szwedzki zgłosił wniosek o zamieszczenie sprawy płatnych urlopów na porządku obrad sesji następnej. Żadnej akcji jednak w tej sprawie nie przedsięwzięto.

W tym samym jednak roku fala rewolucyjna, która ogarnęła wówczas kraje Europy Środkowej, przynosiła w akcji urlopów dorocznych przodownictwo Austrii, która ustala nową zasadę w ustawodawstwie krajowym, rozszerzając ustawowe prawo do płatnego urlopu na wszystkich ludzi pracy. W r. 1922 Związek Radziecki wprowadza do Kodeksu Pracy prawo wszystkich pracujących do płatnego urlopu. W r. 1935 już 14 krajów i 2 kantony szwajcarskie mają ustawodawstwo, przyznające prawo do płatnego urlopu robotnikom i pracownikom umysłowym, a szereg innych krajów — ustawodawstwo urlopowe, dotyczące grup pracowniczych, takich jak pracownicy handlowi, sklepowi i in.

Międzynarodowe uregulowanie sprawy urlopów posuwa się opornie. W sprawie płatnych urlopów dorocznych istnieje dotąd jedna tylko konwencja (Nr 52 z 1936 r.), ratyfikowana do chwili obecnej zaledwie przez cztery państwa, a obowiązująca od 22 września 1939 r.

Dwie konwencje specjalne w sprawie płatnych urlopów dorocznych marynarzy (Nr 54 z 1936 roku i Nr 72 z 1936 roku) dotąd nie weszły w życie.

³⁾ W dziedzinie wczasów pracowniczych jedynym wielkim dokonaniem są osiągnięcia Związku Radzieckiego.

czych powierzyć Komisji Centralnej Związków Zawodowych w Polsce.

b) Jako organ centralny i kierowniczy akcji wczasów pracowniczych — powołać Radę Wczasów Pracowniczych, w skład której wchodzi — obok przedstawicieli KCZZ — delegaci Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, Ministerstwa Zdrowia, Towarzystwa Uniwersytetów Robotniczych.

W praktyce organizowanie akcji wczasów pracowniczych stało się zadaniem jednego z Wydziałów Komisji Centralnej Związków Zawodowych w Polsce — który nazwano Funduszem Wczasów Pracowniczych (F. W. P.), a akcja wczasów — wobec braku jakichkolwiek dyrektyw ustawowych — oparła się na zasadach stopniowo wypracowywanych przez Radę tego Funduszu.

II. Podstawy finansowe.

Wspomniana już na wstępie uchwała Rady Ministrów przyznawała na akcję wczasów 20 milionów złotych jednorazowo na rok 1945.

Przy opracowywaniu i uchwalaniu kolejnych budżetów państwowych na lata następne, sumę tę powiększono w sposób, który gwarantował stały stopniowy wzrost akcji wczasów w tempie przystosowanym do aktualnych możliwości finansowych Państwa.

Obok tej dotacji finansowej drugą formą zasilania akcji wczasów pracowniczych przez Państwo było — według uchwały Rady Ministrów — zaopatrywanie domów wczasowych w żywność przez Fundusz Aprowizacyjny. Po zniesieniu Funduszu Aprowizacyjnego ta forma dotowania akcji wczasów przedzierzgnęła się w wypłatę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości 120 złotych od osoby dziennie. Wskutek tego w ostatnim roku gospodarki wczasowej przy koszcie utrzymania jednej osoby w domu wczasowym, sięgającym 300 zł, po potrąceniu owego pieniężnego ekwiwalentu pozostawała do pokrycia tytułem reszty kosztów utrzymania wczasownika kwota złotych 180. Sumę tę (zgodnie z uchwałą powziętą przez Radę Funduszu Wczasów Pracowniczych już w pierwszej fazie organizowania akcji wczasowej i nakazującą repartycję kosztów pobytu pracownika w domu wypoczynkowym w ten sposób, aby 30% kosztów obciążało pracownika, a pozostałe 70% — w równych częściach, tj. po 35%, pracodawcę i Fundusz Wczasów) pokrywał pracownik do wysokości 54 złotych, a każdy z dwu pozostałych czynników, finansujących pobyt pracownika w domu wypoczynkowym, do wysokości 63 złotych dziennie.

Powyższe zasady finansowania akcji wczasów obowiązują do chwili obecnej, i mimo że uchwała Rady Funduszu Wczasów w sprawie repartycji kosztów ze stanowiska formalnoprawnego nie ma dla pracodawców mocy wią-

żące, wypadki niepodporządkowania się tej uchwale i uchylania się od świadczeń, są rzadkie i zachodzą przeważnie w sektorze prywatnym naszego gospodarstwa narodowego.

III. Rodzaje i zakres świadczeń.

Już w pierwszej fazie organizowania akcji wczasów Rada Funduszu Wczasów Pracowniczych uznała, że prawo pobytu w domu wypoczynkowym służy każdemu pracownikowi, któremu — z mocy ustawy lub układu zbiorowego pracy — przyznany został doroczny urlop wypoczynkowy, o ile pracownik jest zrzeszony związkowo, a nie służy w zasadzie członkom rodziny pracownika.

Dalszym problemem, który odrazu nasuwała praktyka i który wymagał niezwłocznego rozwiązania, było zagadnienie, jak długi okres urlopowy obejmować mają świadczenia Funduszu?

Zdecydowano, że świadczenia te ograniczyć należy do dni 14 rocznie.

Jednocześnie postanowiono dokonać wyłomu w dwóch naraz zasadach kierowniczych akcji wczasowej, a więc po pierwsze, mimo, iż akcja wczasów obejmuje sprawy odpoczynku jedynie ludzi zdrowych⁴⁾, uznano za konieczne w razie grożącego dopiero, a stwierdzonego świadectwem lekarskim, zapadnięcia na którąś z chorób, związanych z wykonywanym zawodem, kierować pracowników, zagrożonych taką chorobą, do domów wczasowych położonych w miejscowościach o charakterze kuracyjnym i po drugie — okres świadczeń w stosunku do tych pracowników przedłużyć z 14 dni do trzech tygodni w roku.

IV. Problem wczasów rodziny pracownika.

Poważną komplikację w akcji rozwijania się wczasów stanowiło (i nadal stanowi) zagadnienie rodzin pracowniczych.

Jeżeli zatrudnieni są mąż i żona — sprawa korzystania z wspólnych wczasów sprowadza się do wystarania się o jednoczesny urlop i pomieszczenie w tym samym domu wypoczynkowym (co zresztą nie zawsze jest łatwe). Żadnych komplikacji natury finansowej, czy innej w takich wypadkach nie ma; jeżeli jednak małżeństwo takie ma dzieci poniżej lat 16 — nie jest rzeczą możliwą wyjazd wspólny całej rodziny do domu wypoczynkowego Funduszu, nie tylko dlatego, że Fundusz Wczasów Pracowniczych nie ma uprawnień, ani kredytów na udział w pokryciu kosztów wyjazdu takiego dziecka, i nie tylko dlatego, że pracodawca nie ma obowiązku współfinansowania kosztów pobytu takiego dziecka w domu wypoczynkowym, lecz przede wszystkim dlatego, że regu-

lam in domów wypoczynkowych ze względów zdrowotnych (niebezpieczeństwo chorób wieku dziecięcego) na to nie zezwala.

Tak więc w domach wczasowych, gdyby nawet rodzice chcieli opłacić i mieli na opłacenie pełnych kosztów pobytu dziecka niżej lat 16, nie byłoby to możliwe.

Nie małe trudności nastroczał także problem członków rodziny pracownika, mających ponad lat 16, a niepracujących zawodowo, lub — wprawdzie pracujących — lecz niezrzeszonych związkowo, z którymi pracownik chciałby wspólnie spędzić okres swoich wczasów.

Zagadnienie to rozwiązano w ten sposób, że zezwolono na wspólne wyjazdy do domów wypoczynkowych, pracujących z niepracującymi członkami rodzin w okresie mniejszego nasilenia akcji wczasowej, przede wszystkim w sezonie martwym, z tym jednak, że — zgodnie z podstawami, na których oparty jest system finansowy Funduszu Wczasów Pracowniczych — koszty pobytu niepracującego (lub niezrzeszonego związkowo) członka rodziny powyżej lat 16 w całości poniesie głowa rodziny.

V. Problem wczasów matki pracującej, obciążonej dzieckiem i młodzieżą.

Nie łatwym problemem, który się nasuwał w praktyce Funduszu Wczasów Pracowniczych był problem matki pracującej, obciążonej dzieckiem do lat 4, tj. dzieckiem, które nie jest wysyłane na kolonie letnie w ramach ogólnej akcji kolonijnej; matka pracująca mogła korzystać z domu wczasowego tylko o tyle, o ile się zdecydowała na pozostawienie dziecka w domu, z reguły w nieodpowiednich warunkach. Takie kobiety pracujące nie mogły wykorzystać należycie swoich wczasów.

Znaleziono wyjście specyficzne, wysuwając postulat utworzenia specjalnych domów wczasowych dla matki pracującej z małym dzieckiem, domów zarządzonych w taki sposób i posiadających taką obsługę, aby matce był zapewniony należyty wypoczynek, a dziecku właściwa opieka.

Sprawa sfinansowania tej akcji kształtuje się w ten sposób, że Fundusz Wczasów Pracowniczychłożyć będzie na wczasy matki pracującej według zasad ogólnych, tj. jak na każdego innego pracownika, a konieczne nadwyżki pokryte będą z funduszy społecznych poza akcją wczasową, lub będą obciążały pracodawcę na mocy układów zbiorowych.

Co się tyczy wreszcie wczasów młodzieży pracującej, młodzież ta, od lat 16, korzysta z wczasów na tych samych zasadach co dorośli, z tym jednak, że czynione są usiłowania specjalnego doboru okolic kraju i domów wypoczynkowych takich, by zapewniły jak najbardziej możliwość uprawiania sportów, właściwych dla tego wieku; inicjatywę w tych sprawach

⁴⁾ Odpoczynkiem ludzi chorych zajmować się powinny Ubezpieczalnie Społeczne.

ma Wydział Młodzieżowy Komisji Centralnej Związków Zawodowych.

Sprawa wczasów młodzieży nie pracującej wychodzi poza ramy działalności Funduszu.

V. Drogi racjonalizacji akcji wczasów.

a) Selekcja domów wypoczynkowych. Clearing miejsc.

W pierwszej fazie organizowania ośrodków wypoczynkowych, tuż po zakończeniu wojny, poszczególne zakłady pracy: kopalnie, huty, zjednoczenia przemysłowe, ministerstwa, instytucje, oraz poszczególne związki zawodowe etc. samorzutnie zabezpieczały domy i urządzenia, pozbawione właścicieli, celem prowadzenia akcji wczasów i urządziły w nich domy wypoczynkowe dla „swoich” pracowników. Złe warunki komunikacji i transportu w tym okresie sprawiały, że Fundusz Wczasów Pracowniczych dla dobra całej akcji godził się na istnienie podobnych domów wypoczynkowych obok domów własnych, otwieranych stopniowo w tym samym czasie.

W miarę jednak normalizacji stosunków Fundusz Wczasów Pracowniczych podjął inicjatywę scentralizowania akcji wczasów i poprowadził ją różnymi drogami; przede wszystkim wysunięty został tutaj postulat, aby domy wypoczynkowe, prowadzone niejednokrotnie przez poszczególne oddziały związków zawodowych bez wiedzy i kontroli wyższych instancji związkowych, wchodziły w kontakt z Zarządem Głównym swojego związku, aby w ten sposób uczynić bardziej racjonalną i gospodarną akcję wczasową dla pracowników tej gałęzi gospodarstwa narodowego, jaką obejmuje dany związek. Dalej, w porozumieniu z Głównym Urzędem Tymczasowego Zarządu Państwowego, już w 1946 r. ustalono zasadę, że wszystkie placówki T. Z. P. tylko wówczas rozpatrywać będą podania zrzeszeń pracowniczych o przekazanie im w jakiegokolwiek formie na cele wczasowe nieruchomości, stanowiących majątek opuszczony lub porzucony, o ile wniesienie podań nastąpi za pośrednictwem Funduszu Wczasów Pracowniczych Komisji Centralnej Związków Zawodowych w Polsce.

Wszystkie te środki prowadziły do selekcji domów wypoczynkowych, do zamykania niektórych z nich, do pełniejszego i bardziej równomiernego wykorzystywania pozostałych.

Jednocześnie Fundusz Wczasów Pracowniczych zaczął rozprawdzać środki finansowe i inne pomoce, którymi dysponował, tylko za pośrednictwem Zarządów Głównych związków branżowych, przy czym, udzielając pomocy, zawierał z tymi zarządami umowy dość standaryzowanego typu, zobowiązujące Zarząd Główny Związku do urządzenia i prowadzenia domów wypoczynkowych według jednolitych za-

sad. ustalonych przez Fundusz Wczasów Pracowniczych, do stosowania w tych domach wypoczynkowych norm żywnościowych, opracowanych przez Fundusz, do prowadzenia w nich pracy kulturalno-oświatowej, w sposób odpowiadający wymaganiom, stawianym przez Wydział Kulturalno - Oświatowy KCZZ, a nadto — do oddania do dyspozycji Funduszowi Wczasów Pracowniczych — 20% ogółu miejsc w tych domach.

To ostatnie postanowienie położyło podwaliny pod „clearing miejsc” w domach wypoczynkowych, tj. wymianę miejsc między różnymi związkami zawodowymi, i zapoczątkowało przełamanie typu „zamkniętego” domu wypoczynkowego, tj. domu wypoczynkowego dla ludzi z tej samej branży, z tej samej gałęzi pracy zawodowej.

b) Usuwanie typu niezwiązkowego domu wypoczynkowego.

Ważnym elementem w koncentracji akcji wczasów stało się stopniowe usuwanie typu domu wypoczynkowego nie związkowego.

Już w lutym 1946 r. na Zjeździe Wydziałów Socjalnych poszczególnych przemysłów zcentralizowanych w Łodzi Fundusz Wczasów Pracowniczych sformułował swoje stanowisko w stosunku do domów wypoczynkowych, prowadzonych przez poszczególne zakłady pracy lub zjednoczenia branżowe, wyjaśniając, iż: 1) powstanie Funduszu Wczasów Pracowniczych nie może być interpretowane jako odciążenie generalne pracodawcy w zakresie akcji wczasowej, że — przeciwnie — wszystkie obowiązki, jakie pracodawca miał dotychczas z mocy ustawy i z tytułu układów zbiorowych lub zwyczaju — muszą być wykonywane nadal w całej pełni; 2) że Fundusz Wczasów Pracowniczych przypisuje sobie prawo wypowiedziania się w sposób wiążący co do celowości prowadzenia każdego ośrodka wypoczynkowego; 3) że będzie pokrywał 35% kosztów wyżywienia pracownika w domu wypoczynkowym, o ile sam pracownik pokryje dalsze 30% tych kosztów, a jego pracodawca 35%; 4, 5, 6), że Fundusz Wczasów Pracowniczych będzie dbał o uzyskanie przydziałów żywnościowych na wyżywienie wczasowe pracowników, że będzie pomagał w pokonywaniu trudności transportowych, dając okresowo lub na stałe niektórym ośrodkom wypoczynkowym samochody ciężarowe i materiały pędne, że będzie wydawał bezpłatne przejazdy kolejowe dla pracowników wjeżdżających na wczasy (7), że jednak wszystkie te świadczenia i pomoce Fundusz Wczasów Pracowniczych da tym tylko domom wypoczynkowym, które będą prowadzone przez pracownicze związki zawodowe, zrzeszone w KCZZ, przyjmą zasady organizacyjne Funduszu, poddadzą się jego dyrektywom i kierownictwu, w szczególności w zakresie urządzenia całego życia wewnętrznego domu

wypoczynkowego w oparciu o regulaminy i instrukcje, opracowane przez Fundusz (od ustalenia norm żywnościowych i norm liczebności i rodzaju personelu począwszy, a kończąc na kierownictwie życiem codziennym oraz akcją kulturalno - oświatową w domu wypoczynkowym).

Wysunięto również postulat oddania 20% miejsc Funduszowi na potrzeby clearing'u.

Ta deklaracja Funduszu Wczasów Pracowniczych została przyjęta do wiadomości i do wykonania przez podstawowe przemysły; jednakowoż realizacja praktyczna w ciągu roku 1946 pozostała znacznie w tyle poza przyjętymi zobowiązaniami. Podobnie nie została zakończona w r. 1946 akcja przejmowania domów wypoczynkowych prowadzonych przez poszczególne Ministerstwa (tylko połowa Ministerstw zgłosiła „swoje” domy Funduszowi Wczasów, względnie przekazała je swojemu Kołu Związku Zawodowego Pracowników Państwowych, i to zwykle tylko w części, tj. z zachowaniem niektórych domów „dla siebie”). Również stronnictwa polityczne powoli tylko oswajają się z tym, że prowadzone przez nie dla pracowników domy wypoczynkowe oddane być powinny odpowiedniemu Kołu Związku Zawodowego Pracowników Instytucyj Społecznych; ale i na tym odcinku akcja centralizacji i racjonalizacji czyni stale postępy.

Wobec tych trudności realizacyjnych, tym mocniej podkreślić należy doniosłość i wagę wielkiego kroku naprzód w tej akcji, jakim było podpisanie w dniu 24 czerwca 1947 r. z mocą od dnia 1 lipca tegoż roku umowy pomiędzy Centralnym Zarządem Przemysłu Węglowego, a Zarządem Głównym Centralnego Związku Zawodowego Górników, na podstawie której Związek przejął na siebie wszystkie obowiązki, ciążące na Centralnym Zarządzie Przemysłu Węglowego w stosunku do pracowników tego przemysłu w zakresie wczasów pracowniczych (a w szczególności obowiązek organizowania i utrzymywania ośrodków wypoczynkowych i zdrowotnych, któreby zapewniły pracownikom przemysłu węglowego odpowiednie wykorzystanie urlopu), otrzymując wzajemnie w używanie na czas trwania umowy wszelkie obiekty przeznaczone w chwili jej zawarcia na domy wypoczynkowe, wraz z kompletnym inwentarzem używanym przez domy wypoczynkowe.

Jednocześnie Centralny Zarząd Przemysłu Węglowego zobowiązał się dawać Centralnemu Związkowi Górników na wypełnienie przejętych obowiązków dotację w wysokości 74 złotych dziennie za każdego pracownika przemysłu węglowego, korzystającego z wczasów na podstawie ustalonego planu wykorzystania miejsc, płatną zgodnie z kwartalnymi planami finansowymi przemysłu węglowego za okres trzymiesięczny z góry; ponadto Przemysł Węglowy zobowiązał się — w celu umożliwienia

Centralnemu Zarządowi Związku Górników prowadzenia planowej i racjonalnej gospodarki wczasowej — sporządzić stały roczny plan wykorzystania miejsc w urządzeniach wczasowych.

Wobec tego, że wpłacone dotacje, w razie niewykorzystania miejsc zgodnie z ustalonym planem bez winy Centralnego Zarządu Związku Górników, nie podlegają zwrotowi (chyba, żeby Centralny Zarząd Związku Górników wykorzystał odpłatnie miejsca objęte planem, a z których CZPW zrezygnował) powstaje silny bodziec finansowy w kierunku należytego wykonania planu. Umowa przewiduje utworzenie Centralnej Komisji Wczasów, złożonej z 3 przedstawicieli CZZG i 2 przedstawicieli ZCPW, której wszystkie uchwały zapadają większością $\frac{2}{3}$ głosów. Stanowi ona ciekawy przykład racjonalnego kształtowania pewnych przemijających etapów akcji koncentrowania wczasów i poddawania ich kierownictwu pracowniczym zrzeczeń zawodowych.

c) Równomierne rozłożenie urlopów.

Ważnym krokiem na drodze zracjonalizowania wczasów pracowniczych w Polsce stałoby się równomierniejsze rozłożenie urlopów. Według obowiązującego ustawodawstwa, co najmniej 50% urlopów przyspaść musi na miesiące maj — wrzesień każdego roku; prowadzi to do zatłoczenia domów wypoczynkowych w miesiącach letnich, a w pozostałych częściach roku do tego, że świecą pustkami.

W tych warunkach konieczna się staje taka zmiana ustawy o urlopach, aby wszystkie miesiące w roku — oprócz marca i listopada — uznane były za równowartościowe pod względem urlopowym. Eliminacja marca i listopada znajduje uzasadnienie w naszych warunkach klimatycznych, które nie zapewniają w tym okresie pełnowartościowego wypoczynku; miesiące te przeznaczyćby należało na przeprowadzenie koniecznych napraw i uzupełnienie inwentarza ośrodków wczasowych.

Opracowywana obecnie przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej nowela do Ustawy o urlopach idzie we wskazanym wyżej kierunku.

VII. W y n i k i c y f r o w e a k c j i w c z a s ó w.

1945 rok — pierwszy rok istnienia wczasów i pierwszy rok uruchomienia w Polsce zrujnowanych zakładów pracy — zamknięty został liczbą 12.662 osób, które wykorzystały swój urlop w domach wypoczynkowych.

W r. 1946 liczba wczasowników wzrosła raptownie do 227.000 osób, tj. do około $\frac{1}{10}$ ogółu pracowników zrzeszonych.

Na rok 1947 przewidywało się wystąpienie 230.000 pracowników.

W roku 1948 liczba ta ma wzrosnąć do 400.000.

Nie ulega wątpliwości, że pęd do racjonalnego wykorzystania urlopów jest wśród pracowników fizycznych — jak dotąd — znacznie słabszy, aniżeli wśród pracowników umysłowych; dla pracowników fizycznych wczasy są wciąż jeszcze nowością i w praktyce akcja wczasowa spotyka się z oporami, płynącymi z pewnego konserwatyizmu robotników w tym zakresie. Przełamanie tego konserwatyizmu jest ważnym zadaniem związków zawodowych i przedstawicielstwa pracowniczego w zakładzie pracy — rad zakładowych i delegatów.

VIII. Uwagi końcowe.

Akcja zmierzająca do właściwego wykorzystania urlopów przez pracowników, prowadzona jest różnymi metodami w szeregu krajów europejskich. W Szwecji prowadzi ją Reso, związana ściśle z Centralą Szwedzkich Związków Zawodowych⁵⁾. W Wielkiej Brytanii tym problemem zajmuje się potężny Związek Kooperatyw, i w większym jeszcze stopniu, emancypacja Brytyjskich Związków Zawodowych — Workers Travel Association (W. T. A.). Ale zarówno szwedzka Reso, jak i brytyjska W. T. A. w rzeczy samej mają charakter prywatnych biur podróży.

Z innych krajów, w Holandii ruch zawodowy — rozszczepiony pomiędzy cztery centrale związkowe — nie zdołał dotąd wyłonić w omawianym przez nas zakresie organizacji, która by miała zaufanie pracowników⁶⁾, a w Belgii dopiero w tym roku zdołano utworzyć przy F. (édération) G. (énérale) T. (du Travail)

⁵⁾ Podobnie dzieje się w innych krajach skandynawskich.

B. (elge) organizację pod nazwą „Vacances et Santé”; ale i ta organizacja nie odbiega w swoich założeniach od typu niezależnego prywatnego biura podróży.

We Francji prowadzona przed wojną 1939 roku przez cały szereg organizacji — od CGT począwszy, a na różnych organizacjach patronalnych skończywszy — akcja urlopów pracowniczych, weszła po wojnie w jedno łożysko, łącząc w „Tourisme et Travail” wszystkie najważniejsze kierunki dawne i zyskując przez to zjednoczenie prawo jakby faktycznej wyłączności. Organizacja ta, korzystająca z poparcia i pomocy finansowej państwa, podlega jego kontroli finansowej i skupia 1.300 tys. członków, z czego połowę stanowią robotnicy, (którzy jednak stanowią tylko 25% ogólnej liczby korzystających z usług tej organizacji, 50% bowiem stanowią urzędnicy, a pozostałe 25% — młodzież szkolna).

W zakresie akcji wczasów pracowniczych Polska Ludowa wysunęła się niewątpliwie na czoło państw Europy środkowej i zachodniej.

„Nadejście napewno dzień, w którym organizacja wypoczynku będzie uważana za jedną z gałęzi akcji socjalnej i finansowana będzie z trzech źródeł: przez pracodawców, pracowników i zbiorowość” — pisał niedawno jeden z czołowych przedstawicieli francuskiej akcji wczasów, szkicując jej osiągnięcia i perspektywy⁷⁾.

W Polsce ten dzień już nadszedł.

⁶⁾ Nederlandsche Reisvereniging — z której usług korzystają i pracownicy — jest prywatną agencją podróży, obliczoną na potrzeby warstw średnio zamożnych.

⁷⁾ Paoletti Henry, Le problème des vacances ouvrières, Comment il se pose, Comment il peut être résolu, Revue française du Travail, N 15 — 16, Juin — Juillet, 1947.

Jerzy Licki

Prawo Tafta — Hartley'a

Z dniem 22 sierpnia 1947 r. w Stanach Zjednoczonych A. P. nabrała mocy obowiązującej ustawa antyrobotnicza pod nazwą Labor Management Relations Act, 1947 r., lepiej znana u nas jako Prawo Tafta-Hartley'a.

Jest to amalgamat 2 projektów, a końcowy produkt przeszło dwustu wniosków antyrobotniczych, zgłoszonych do ciał ustawodawczych Stanów Zjednoczonych w krótkim czasie po otwarciu (13. I. 47 r.) 80-ej Sesji Kongresu.

Cel ustawy ujawnił współautor ustawy, senator Taft, oświadczając wprost, że zmierza ona do osłabienia siły związków zawodowych; jasno i wyraźnie wypowiedział się także kongresmen Hartley, wskazując, że zadaniem nowego prawa jest zepchnięcie ruchu zawodowego na poziom najniższy.

Istotnie. Prawo Tafta-Hartley'a usiłuje pozabawić amerykańską klasę robotniczą wszystkich naraz zdobyczy, które udało się jej stopniowo wywalczyć w ciężkich walkach ostatniego pięćdziesięciolecia, a zwłaszcza w końcowym rooseveltowskim okresie tego półwiecza¹⁾.

¹⁾ Zwiastunem i poprzednikiem Prawa Tafta-Hartley'a, pierwszym ciosem, wymierzonym w drodze ustawodawczej w amerykański ruch zawodowy, była ustawa z dnia 3 lipca 1946 r. (tzw. Ustawa Hobbs'a). Była to nowela do „Prawa o ochronie przemysłu i handlu przed działaniami, przybierającymi formę gwałtu, groźby, przymusu lub zastraszania, 1934”, które, według orzeczenia Sądu Najwyższego U. S. A. z roku 1942, nie mogło mieć zastosowania do związków zawodowych. To, czego nie można było osiągnąć w bezpośrednim oparciu o Prawo z 1934 r., miała umożliwić nowela Hobbs'a: poddać

Przez długie lata było cechą charakterystyczną amerykańskiego układu społecznego, że rząd Stanów Zjednoczonych nie mieszał się oficjalnie do rozwoju stosunków pomiędzy pracodawcami a pracownikami, a Kongres nie wydawał ustaw ani za, ani przeciwko strajkom, ani za, ani przeciw rokowaniom i układom zbiorowym pracy, ani za, ani przeciw innym metodom regulowania stosunków i konfliktów pracy.

Do głosu dochodziło sądownictwo amerykańskie, i trybunały tego kraju ustaliły z biegiem czasu szereg zasad, stanowiących podstawę do ustosunkowania się amerykańskiego aparatu państwowego do spraw i zadań ruchu zawodowego.

Sądy te opierały się w tej swojej działalności na doktrynie angielskiej, wychodzącej z dwóch zasad: 1) doktryny konspiracji i 2) doktryny poszanowania swobody wymiany, i ingerowały w sprawy konfliktów pracy za pomocą tzw. „injunction” (= „nakazów przeciwstrajkowych”, „nakazów powstrzymania się od strajku”). Ingerencja ta powodowała ogromne rozgoryczenie wśród robotników; aby te praktyki usunąć, związki zawodowe prowadziły ciężką walkę przez lat blisko 20; i w wyniku tej akcji akt Claytona w 1913 r. ograniczył przysługującą trybunałom władzę wydawania „injunction”. Powitany jako „Wielka Karta Pracy”, akt ten zawiódł jednak oczekiwania, gdyż późniejsze orzecznictwo sądowe unicestwiło pozorne zdobycze. I wbrew Aktowi Claytona, który uroczyście ustalał, że „labor was human life and not a commodity or article of commerce”²⁾ (tak, że zasady antymonopolistycznej, skierowanej swego czasu przeciwko trustom ustawy Shermanna (1890 r.) nie powinny być zastosowania do spraw pracy, a związki zawodowe nie powinny być przyrównywane do trustów), — sądy amerykańskie zajmowały postawę odmienną, uznając strajk za akt monopolistycznej grupy zorganizowanych robotników, krępującej swobodę wymiany, i interpretując całe ustawodawstwo antymonopolistyczne w kierunku, zezwalającym na wydawanie „na-

kazów przeciwstrajkowych”, „nakazów powstrzymania się od strajków” (injunction).

Ograniczenia, jakie sądy narzuciły działalności związków zawodowych, uszczupliły niepomniernie ich siłę i ułatwiły walkę pracodawców ze związkami. Słusznie też zbilansował wyniki postawy przeciwzwiązkowej sądownictwa amerykańskiego John A. Fitch w pracy pt. „The Causes of Industrial Unrest” w słowach następujących:

„Jest jasne, że zorganizowanych robotników poddaje się ograniczeniom w używaniu broni ekonomicznej. Wolno im strajkować, lecz nie z pobudek dezaprobowanych przez sądy; wolno im — w większości Stanów — wystawiać pikiety, lecz bez uciekania się do zastraszenia lub przymusu, w sensie nadawanym tym terminom przez rozmaite sądy, a mianowicie przez te, które tymi wyrazami obejmują „akty słowne” lub „przymus moralny”... Zorganizowani robotnicy mogą bojkotować swego własnego przedsiębiorcę i zachęcać do tego innych, ale nie wolno im bojkotować osób trzecich, ani zachęcać do tego innych, jeżeli owe osoby trzecie odmówiły przyłączenia się do bojkotu ich pracodawcy”.

Na tym gruncie wytworzyło się głębokie przekonanie w szeregach ruchu zawodowego, że sądy nie są bezstronne, że są bardziej wyrozumiałe w stosunku do pracodawców, gdy ci korzystają w walce z robotnikami z lock-out'u i czarnych list lub wprowadzają do warsztatów łamistrajków, uzbrojoną straż i wywiadowców. W każdym bądź razie nawet umiarkowany Komitet Wykonawczy Amerykańskiej Federacji Pracy w jednym ze sprawozdań z tego okresu stwierdzał, że „w wielkich walkach przemysłowych lat ostatnich, tak samo jak w ciągu lat poprzednich, pracodawcy konstatawali, iż nasze sądy są zawsze gotowe i pragną postawić siły Państwa po stronie kapitału przeciwko pracy”; w innym zaś podkreślał, „że ta szczególna możliwość, dana jednej klasie, stanowienia praw za pomocą orzeczenia sądowego, rozwija się w olbrzymich rozmiarach; i że trudno sobie wyobrazić, aby ta forma rządzenia za pomocą „injunction” mogła być wykonywana długo, nie pociągając bardzo ciężkich następstw”.

Kres tej praktyce położył dopiero Norris — la Guardia Act, który w 1932 r. zakazał trybunałom wydawania „injunction”. Niebawem akt Wagnera, 1935, zapewnił robotnikom prawo organizowania się i zawierania układów zbiorowych pracy, umożliwił usunięcie wszelkiej ingerencji pracodawców w sprawy związkowe, przyznał związkowi zawodowemu, reprezentującemu większość robotników zakładu pracy, prawo prowadzenia rokowań zbiorowych i powołał National Labor Relations Board³⁾ jako organ, który ma czuwać nad wykonaniem Aktu.

Akt Norrisa La Guardi i Akt Wagnera — same będąc wynikiem wzrostu sił ruchu zawo-

związki zawodowe działaniu tej ustawy. W tym celu ukuto nowe definicje „handlu”, „zaboru”, „wymuszenia”, dostatecznie przystosowane do zamierzeń, jakie nowelizacji przyświecały. W szczególności „wymuszeniem” objęto uzyskanie dóbr innej osoby, za jej zgodą, wywołaną przez nielegalne użycie lub zagrożenie siłą, przez gwałt, zastraszanie, lub użycie arcybucyj urzędowych, a za winnego przestępstwa uznano każdego, kto w jakikolwiek sposób lub w jakimkolwiek stopniu, za pomocą zaboru lub wymuszenia powoduje przeszkody, opóźnienia lub trudności dla handlu albo obrotu artykułami lub wytworami handlowymi. Podobnie dopuszcza się przestępstwa, kto spiskuie lub działa w porozumieniu z jedną lub kilku osobami w celu popełnienia jednego z czynów wspomnianych, albo też usiłuje je popełnić lub uczestniczy w usiłowaniu ich popełnienia. Represją, przewidzianą przez Ustawę Hobbs'a, jest kara więzienia do lat 2 i grzywną do 10.000 dolarów, lub obie te kary łącznie.

²⁾ „Praca to życie człowieka, a nie towar czy artykuł handlu”.

³⁾ Krajowy Urząd Stosunków Pracy.

dowego i postępu społecznego w Stanach — stały się czynnikiem, przyspieszającym wzrost liczebny i ekspansję związków zawodowych; najpotężniejsze trusty amerykańskie, które dotąd nie tolerowały działalności związkowej w szeregach swoich pracowników, musiały się ugiąć; związki zawodowe wtargnęły do najoporniejszych dotąd zakładów pracy! W ten sposób klasa robotnicza Stanów Zjednoczonych uzyskała wreszcie — po pokonaniu niezliczonych przeszkód — to minimum praw, które od dawna służyło robotnikom wielu krajów europejskich; towarzyszył temu wzrost szeregów związkowych z 4.000.000 członków w chwili wydania obu aktów do 15.000.000 — w chwili obecnej⁴⁾.

Ustawa Tafta-Hartley'a w swoim dążeniu do pozbawienia klasy robotniczej wszystkich jej zdobyczy i zepchnięcia jej na pozycje wyjściowe posuwa się czterema drogami:

A) drogą okrojenia prawa strajku,

B) drogą uszczuplenia prawa prowadzenia rokowań zbiorowych,

C) przez skrepowanie wolności związkowej,

D) przez odpowiednie zmiany w strukturze i działalności organów, czuwających nad realizacją prawodawstwa pracy (Labor law administration).

Przystąpimy do kolejnego rozpatrzenia każdej z tych dróg.

A) Okrojenie prawa strajku

Akt Wagnera ustalił zasadę, że „żadne z (jego) postanowień nie będzie wykładane w sposób, któryby przeszkadzał, hamował lub uszczuplał w czymkolwiek prawo strajku”.

Jako zręczni i rutynowani taktycy, autorowie aktu z 1947 r. przejęli tę formułkę, uzupełniając ją słowami: „z wyjątkiem przypadków przewidzianych formalnie przez ustawę”.

Przez ten wyłom dwiema drogami wdarty się postanowienia ścieśniające i podważające prawo strajku. Jedna z nich — to przepisy o „nieuczciwych praktykach” (Tytuł I Noweli do Ustawy Wagnera), druga — to postanowienia o strajkach „godzących w interes narodowy” (tytuł II tej Noweli).

Ustawa Tafta-Hartley'a uznaje za „praktykę niełojalną” („unfair practice”) ze strony związku zawodowego lub jego funkcjonariuszy rozpoczęcie lub nakłanianie albo zachęcanie do s t r a j k u w celu zmuszenia lub nakłaniania pracodawcy:

a) aby zaprzestał korzystać, sprzedawać, przewozić lub mieć do czynienia w inny sposób z produktami innego wytwórcy lub przetwórcy, lub aby zaprzestał prowadzenia interesów z inną osobą;

b) aby przyznał charakter organizacji najbardziej reprezentatywnej związkowi zawodowemu, który nie spełnia warunków, postawionych przez ustawę;

c) rokował z jednym związkiem zawodowym wtedy, kiedy inna organizacja związkowa jest uznana za bardziej reprezentatywną stosownie do postanowień ustawy;

d) dał jakąś pracę członkom jednego związku zawodowego z pierwszeństwem przed członkami innego.

Strajki takie Ustawa Tafta-Hartley'a zakwalifikowała jako „koalicje nielegalne”, stawiając w ten sposób poza nawiasem prawa tak ostrą broń klasy robotniczej, jak tzw. „wtórne bojkoty” (por. wyżej a)), „strajki jurysdykcyjne” (b—c) i strajki w obronie zasady „closed shop” — „zamkniętego zakładu pracy” (d).

Jednocześnie nadała ona każdemu, kto w swoich interesach lub majątku dozna uszczerbku wskutek takich zabronionych strajków, prawo wytoczenia procesu sądowego o wynagrodzenie szkód i strat, niezależnie od tego, że przeciwko tym strajkom Krajowy Urząd Stosunków Pracy — wskutek złożonej skargi, wydać może przed sądem tymczasowy „nakaz przeciwstrajkowy”.

W świetle poprzednich wyjaśnień, znaczenie nawrotu do sądowych „nakazów przeciwstrajkowych” nie wymaga komentarzy; a jak wielkim niebezpieczeństwem jest ustawowe otwarcie drogi procesu sądowego o szkody i straty, spowodowane strajkiem zakazanym przez Ustawę, nietrudno się zorientować, jeżeli się zważy, że i bez takiego wyraźnego upoważnienia sądy amerykańskie miały skłonność do przyznawania tego rodzaju odszkodowań, które przez szereg lat nieraz dłażyły finansowo związek zawodowy i jego członków⁵⁾.

Nadmienić należy, że pojęcie niełojalnych praktyk obejmuje również usiłowania ze strony związku lub jego funkcjonariuszy nakłonienia pracodawcy, by płacił za usługi, „których nie świadczone, lub które nie będą świadczone”, tj. za przypadki gotowości do pracy, nie wykonanej w rzeczywistości, mimo obecności pracownika w miejscu pracy, — bez jego winy.

Dalsze poważne ścieśnienie prawa strajku przynosi pojęcie strajków „godzących w interes narodowy”, rozwinięte w sekcji 206 i następujących Aktu Tafta-Hartley'a.

Przewiduje się tutaj, że — ilekroć zdaniem Prezydenta Stanów Zjednoczonych groźba strajku lub strajk, ogarniający w całości lub w znacznej części pewne gałęzie przemysłu — naraża na szwank zdrowie lub bezpieczeństwo publiczne — Prezydentowi służy prawo mianowania Komisji Ankietowej, która złoży pisemne sprawozdanie, ulegające ogłoszeniu. Po otrzymaniu sprawozdania, Prezydent może polecić Gene-

⁵⁾ Fabrykancka „Liga Praw Przemysłowych” (League for Industrial Rights założona w r. 1902) w głośnym, pierwszym tego rodzaju procesie „kapeluszników z Danbury” (Danbury Hatter's Case) po 12-letnim procesie uzyskała w Sądzie Najwyższym U. S. A. odszkodowanie w wysokości ćwierci miliona dolarów z tytułu szkód i strat, spowodowanych akcją bojkotową i ścigała tę kwotę w ciągu 5 lat ze Związku i jego członków.

⁴⁾ Ogólna ilość pracujących w U. S. A. sięga 60 milionów.

ralnemu Prokuratorowi, aby wystąpił do właściwego sądu okręgowego o wydanie nakazu przeciwstrajkowego; sąd wniosek uwzględni, ilekroć uzna, że zachodzi wypadek zagrożenia, po czym Prezydent ponownie zwoła wspomnianą już Komisję Ankiętową. Komisja ta w ciągu 60 dni złoży sprawozdanie ze stanu zatargu wraz z ostatnią propozycją jego załatwienia, złożoną przez pracodawcę. W ciągu następnych 15 dni Krajowy Urząd Stosunków Pracy przeprowadzi tajne głosowanie wśród pracowników, aby ustalić ich stosunek do ostatniej oferty pracodawcy i przedstawi wyniki Prokuratorowi Generalnemu w ciągu następnych dni 5, po czym Prezydent przedłoży całość sprawy Kongresowi.

Jest rzeczą jasną, że takie unormowanie rzeczy uniemożliwi każdy większy strajk w wielkich przemysłach produkcji masowej. Strajk może być skuteczny, jeżeli się rozpoczyna w okolicznościach, najpomyślniejszych dla pracowników, a najmniej sprzyjających dla pracodawcy. Walka strajkowa robotników — to skomplikowana akcja bojowa, która nie może mieć powodzenia, jeżeli jest skrepowana terminami, narzuconymi przez pracodawcę lub władzę.

Słusznie więc przed rokiem — gdy z innej okazji opinia publiczna U. S. A. dyskutowała sprawę „okresu ochłodzenia” — Philip Murray podkreślał, że „strajku nie można zacząć dziś, jutro odwołać, pojutrze znowu prowadzić go dalej... Rozpoczęcie strajku w porę jest tak samo ważne dla jego skuteczności, jak ważne jest rozpoczęcie w porę wszelkiej akcji, opartej na zestrojonym wysiłku wielu tysięcy ludzi. Strajk musi być prowadzony w czasie, w którym można skoordynować wszystkie wysiłki, i kiedy wszyscy robotnicy mogą działać najbardziej skutecznie”.

Sens praktyczny całej procedury, obmyślanej w Akcie Tafta-Hartley'a, polega na tym, aby uniemożliwić w ogóle akcję strajkową albo zażyczyć jej elementy klęski.

Dodać należy, że Ustawa Tafta-Hartley'a odmawia całkowicie prawa strajku wielkiemu odłamowi pracowników — funkcjonariuszom państwowym. Prawo to dotąd było sporne, i trybunały rozstrzygały sprawę dopuszczalności takiego strajku na podstawie prawa powszechnego (posługując się pojęciem celu strajku i metod stosowanych podczas akcji strajkowej).

Dziś samo przystąpienie do strajku pozbawia urzędników państwowych stanowiska i praw, płynących z pragmatyki służbowej, co najmniej na przeciąg 3 lat. Przepis stosuje się także do pracowników korporacji, prowadzonych przez Państwo lub stanowiących wyłączną własność Państwa.

B) R o k o w a n i a z b i o r o w e

Jak już wspominaliśmy, Akt Wagnera (1935) uznał za zasadę, że związek zawodowy, reprezentujący większość pracowników danego za-

kładu pracy, jest uprawniony do wyłącznego reprezentowania ogółu pracowników wobec pracodawcy w rokowaniach i układach zbiorowych pracy. Ustalenie, jaki związek zawodowy ma w danym zakładzie pracy (lub w pewnej jego części) takie uprawnienie, było jednym z zadań powołanego przez Akt Wagnera Krajowego Urzędu Stosunków Pracy; Urząd ten rozstrzygał w trybie, opartym na ustawie i praktyce własnej sprawę „podmiotu rokowań” ze strony pracowniczej, przez ustalenie, bądź, że wszystkich pracowników zakładu pracy należy uważać za reprezentowanych przez jeden związek, bądź też, że część ich, stanowiąca osobną grupę lub oddzielny zawód, może działać sama i ma być reprezentowana przez odrębny lub inny związek.

Urząd miał ponadto prawo wydawania nakazów, chroniących pracowników przed „nieuczciwymi praktykami” pracodawcy, tj. czynami, któreby mogły wpływać na swobodę wyboru przez pracowników związku, któryby miał ich reprezentować, — czynami takimi, jak usuwanie lub szykanowanie pracowników za działalność związkową itp.

Wprowadzone przez Akt Tafta-Hartley'a ograniczenia swobody prowadzenia rokowań zbiorowych są liczne i wielokierunkowe.

Godzą one przede wszystkim w pewne specjalne klauzule układów zbiorowych pracy, ograniczają w sposób specyficzny dotychczasową swobodę Krajowego Wydziału do Spraw Pracy w zakresie wyboru podmiotu rokowań zbiorowych, legalizują niektóre dawniejsze „nielojalne praktyki” przedsiębiorców, pozbawiają wreszcie niektóre grupy pracowników prawa prowadzenia rokowań zbiorowych.

Przez całą historię amerykańskich stosunków przemysłowych przechodzą, jak nić czerwona, zmagania pomiędzy pracodawcami, a pracownikami w imię „otwartego” i „zamkniętego” zakładu pracy („open shop” względnie „closed shop”).

Związkowa doktryna bojowa „closed shop”, „zamkniętego” (dla niezwiązkowców) zakładu pracy, jest wytworem wieloletniej walki amerykańskich związków zawodowych, owocem nagromadzonych przez nie doświadczeń, które wykazały, że system „zamkniętego” zakładu pracy jest jedynym skutecznym zabezpieczeniem istnienia i wpływów związku zawodowego w kapitalistyczno-monopolistycznych przedsiębiorstwach.

Klauzula „closed shop” brzmi zwykle w ten sposób: „Przedsiębiorcy, uczestnicy niniejszego porozumienia wyrażają zgodę na to, że będą zatrudniali wyłącznie członków związku, bezpośrednio lub pośrednio, za pośrednictwem podprzedsiębiorców lub inaczej, przy robotach i na obszarze, oznaczonym w Art N niniejszej umowy”.

Sens tej klauzuli jest jasny: chodzi o zobowiązanie pracodawcy za pomocą układu zbiorowego pracy do wyłącznego zatrudniania zrzeszonych, chodzi o umowne wyłączenie niezrzeszonych z zakładu pracy; tylko „closed shop” może zapobiec zalewowi robotników zorganizowanych przez niezrzeszonych, gotowych do przyjęcia pracy za niższą płacę, i utrudnić w sposób istotny infiltrację zaufanych ludzi: przedsiębiorcy, kierowanych do zakładu po to, aby utrudnić pracę związkową, podciąć autorytet związku i doprowadzić do jego likwidacji na terenie przedsiębiorstwa⁶⁾.

Ustawa Tafta-Hartley'a rozprawia się krótko z systemem „closed shop”, w ten sposób, że obok prawa zrzeszania się w związki zawodowe i prowadzenia rokowań zbiorowych uznaje „prawo” pracownika do powstrzymania się od tych czynności i, że zawarcie umowy, opartej na zasadzie „closed shop”, zalicza do „niełjalnych praktyk”, nie tylko ze strony pracowniczych związków zawodowych, ale i pracodawcy.

Z zabezpieczających klauzul układów zbiorowych pracy pod rządem ustawy Tafta-Hartley'a ostała się tylko jedna; jest to klauzula układowa, znana pod nazwą „union shop”⁷⁾, według której pracownicy — po przyjęciu do pracy — są obowiązani przystąpić do związku zawodowego. Stosowanie tej klauzuli uległo jednak w Ustawie takim ograniczeniom, że ilu-

zoryczne stają się korzyści, jakieby dać mogła: wprowadzenie jej bowiem do układu zbiorowego pracy uwarunkowane jest uprzednim ustaleniem przez Krajowy Urząd Stosunków Pracy za pomocą specjalnego głosowania, że co najmniej większość pracowników, uprawnionych do głosowania, wypowiedziała się za takim upoważnieniem dla danej organizacji zawodowej; Jest zaś rzeczą jasną, że przedsiębiorca zawsze może utracić sprawę wprowadzenia do projektowanego układu zbiorowego klauzuli „union shop” — nawet, kiedy pozornie godzi się na nią — przyjmując we właściwej chwili dostateczną ilość niezwiązkowców, aby nie dopuścić do utworzenia się większości, mogącej opowiedzieć się za klauzulą.

Aby wyczerpać całkowicie sprawę klauzul zabezpieczających pod działaniem Prawa Tafta-Hartley'a, podkreślić należy, że w myśl jego postanowień tam, gdzie prawo stanowe ogranicza jeszcze surowiej prawa związków zawodowych domagania się w układach zbiorowych z pracodawcami klauzul zabezpieczających, przepisy stanowe mają pierwszeństwo przed zawartymi w Ustawie mniej ostrymi ograniczeniami.

Niewątpliwą zdobyczą amerykańskiego ruchu zawodowego było wytworzenie szerszego, przemysłowego typu organizacji pracowniczych. Tej zdobyczy zagrażają przepisy, dotyczące wyboru właściwej „jednostki do prowadzenia rokowań” (bargaining unit).

Podczas, gdy Akt Wagnera pozostawił Krajowemu Urzędowi Stosunków Pracy całkowitą swobodę oznaczania podmiotu rokowań, Ustawa Tafta-Hartley'a narzuca temu Urzędowi kilka zasad, prowadzących do rozbięcia i osłabienia ruchu związkowego.

Chodzi tu o zakaz uznania za właściwą do prowadzenia rokowań zbiorowych: (1) takiej jednostki, która obejmuje zarówno pracowników fizycznych, jak i umysłowych, oraz (2) takiej, która — oprócz innych pracowników — obejmuje i osoby nadzorujące stosowanie względem pracowników (lub innych osób) przepisów, mających na celu ochronę własności pracodawcy (lub ochronę bezpieczeństwa osób w pomieszczeniach, należących do pracodawcy).

Wreszcie Ustawa daje wprost pierwszeństwo przedstawicielstwu do rokowań, utworzonemu według zawodów i zajęć, przed przedstawicielstwem, opartym na podstawie szerszej, popierając tym tendencje do rozszczepienia związków przemysłowych; obala też istniejącą od dawna praktykę Krajowego Urzędu Stosunków Pracy uznawania „podmiotów” do prowadzenia rokowań w jakimś poszczególnym oddziale lub dziale zakładu pracy, jeżeli związek nie zdołał jeszcze zorganizować całości przedsiębiorstwa; hamuje ona w ten sposób świadomie wzrost wpływów związkowych, utrudnia-

⁶⁾ Hasłem bojowym pracodawców, przeciwstawianym systemowi „closed shop”, stała się doktryna „open shop” („otwartego” — dla niezrzeszonych robotników — zakładu pracy); jest ona mniej wyraźnie zarysowana, niż pierwsza, i w praktyce system „open shop” stał się wyrazem różnych odmian niechęci do ruchu zawodowego i całej gamy działań autyzwiązkowych: „open shop” — to odmowa całkowita zatrudniania zrzeszonych związkowo; częściej — odmowa uznania związku; wreszcie — odmowa czynienia różnic pomiędzy zrzeszonymi, a niezrzeszonymi związkowo przy przyjmowaniu do pracy. „Nie jest przypadkiem” — pisał niedawno organ C.I.O., bardziej postępowego odłamu amerykańskiego ruchu zawodowego — „że „open shop” stał się nie tylko synonimem opozycji wobec „zamkniętego zakładu pracy”, lecz również synonimem zawziętej wrogości względem ruchu zawodowego, synonimem prześladowania organizatorów i członków związków zawodowych, posługiwania się łamiestrajkami, najemnymi bandytami... W niektórych przemysłach, zwłaszcza w węglowym, system „open shop” wspierano w sposób swoisty, narzucając w kontrakcie robotnikom, przyjmowanym do pracy, zobowiązanie nie przystępowania do związku i nie popierania związku; ten rodzaj kontraktów (pospolicie nazywanych „yellow-dog contracts”, tj. „kontraktami żółtego psa”) był szczególnie zalecany w sferach agresywno kapitalistycznych, od chwili, kiedy Sąd Najwyższy w głośnym orzeczeniu uznał, że zawarcie tego rodzaju umowy czyni wszelkie próby nakłonienia tego, kto ją podpisał, do przystąpienia do związku samo przez się nielegalnymi. „Przez zawarcie tego rodzaju umów, przedsiębiorca rozszerza swe prawa i środki działania, ogranicza prawa agitatorów z zewnątrz, kładzie podwaliny pod „nakaz przeciwstrajkowy” i akcję o wynagrodzenie szkód i strat w przypadku agitacji robotniczej, która to akcja — bez tego — byłaby ze stanowiska prawnego niedopuszczalna”; oto — jak trafnie oceniała skutki tej umowy jedna z organizacji pracodawców w instrukcji skierowanej do członków.

⁷⁾ Klauzula „związkowego zakładu pracy”.

jąc „zapuszczenie korzeni“ w przedsiębiorstwie...

Nie wyczerpuje to jeszcze antyzwiązkowych pociągnięć Prawa Tafta-Hartley'a w związku z problemem rokowań zbiorowych.

W świetle dotychczasowej praktyki Krajowego Urzędu Stosunków Pracy niektóre czyny i wypowiedzi przedsiębiorcy ze względu na jego przewagę gospodarczą nad pracownikami — kwalifikowane być mogły jako „praktyki nieuczciwe“. Ustawa Tafta-Hartley'a w sposób jasny i kategoryczny zezwała pracodawcy na wyrażanie wobec pracowników wszelkich poglądów, argumentów i opinii, byleby nie zawierały one groźby represaliów lub gwałtu. W praktyce oznacza to przyznanie pracodawcom zupełnej swobody, gdyż według amerykańskiej praktyki sądowej wyrazy, użyte w ustawie, podlegać będą interpretacji ścieśniającej.

Podobnie uległa wzmocnieniu pozycja pracodawcy w sprawach odpowiedzialności za czyny anty-związkowe personelu nadzorczego i innych przedstawicieli przedsiębiorcy. Dotąd istniało domniemanie, że przedsiębiorca ponosi za nie odpowiedzialność; ciężar dowodu, że czyny owe były oczywiście sprzeczne z instrukcjami, wydanymi temu personelowi, spadał na przedsiębiorcę. Prawo Tafta-Hartley'a przynosi bardziej mgliste rozstrzygnięcie sprawy, stanowiąc, iż w przypadkach, gdy chodzi o ustalenie, czy ktoś, działając jako przedstawiciel innej osoby, czyni ją odpowiedzialną za swoje czyny, nie będzie miała rozstrzygającego zna-

czenia okoliczność, czy popełnione czyny konkretne były rzeczywiście dokonane z upoważnienia lub ratyfikowane w następstwie“.

Należy podkreślić inne jeszcze następstwa nowych postanowień. Ustawa Tafta-Hartley'a zrywa z zasadą, która się przyjęła w okresie New Deal, że sprawy związkowe — to sprawy samych robotników, że pracodawca winien się wstrzymać od wszelkiego mieszania się do nich; zgodnie z tym stanowiskiem przyznaje ona przedsiębiorcy prawo składania petycji do Krajowego Urzędu Stosunków Pracy z zawiadomieniem, iż jedna lub kilka organizacji zawodowych zwróciło się do niego o uznanie za przedstawicielstwo pracownicze w rozumieniu ustawy, wobec czego prosi on o zarządzenie głosowania w celu ustalenia, kto ma być wyłącznym reprezentantem robotników podczas zamierzonych rokowań.

Jeżeli się weźmie pod uwagę z jednej strony, że podane w petycji przedsiębiorcy organizacje pracownicze będą umieszczone na liście wyborczej, z drugiej zaś — uwzględni się te liczne możliwości oddziaływania na pracowników, jakie ma obecnie przedsiębiorca — uzasadnioną wyda się obawa, że omawiany przepis Ustawy wpłynie pobudzająco na rozwój lokalnych, fabrycznych — z reguły zawisłych od pracodawcy — związków zawodowych (company unions; company dominated unions⁸⁾).

Jeżeli do tego dodamy, że Prawo Tafta-Hartley'a zwalnia pracodawców od obowiązku prowadzenia rokowań zbiorowych z majstrami

cy warunki pracy i płacy 45% robotników amerykańskich, podczas gry związki zawodowe obejmowały swoimi układami zaledwie 10 proc.

Pierwszy okres New Deal — obok poważnego wzrostu ruchu związkowego, spotężnienia związków przy m y s ł o w y c h, — przyniósł jednocześnie duży wzrost „company unions“; przemysłowcy bowiem interpretowali przepisy, wymierzone przeciwko „open shop“, w ten sposób, że choć niewątpliwie nie wolno pracodawcom odmawiać przyjmowania robotników zrzeszonych związkowo i zmuszać ich do występowania do „company union“, to jednak wolno — p r o p o n o w a ć robotnikom takie przystąpienie. Już jednak w r. 1934 — gdy wskutek burzliwych strajków Krajowy Urząd Stosunków Pracy został zapytany w tej sprawie o zdanie — odpowiedź wypadła negatywnie dla tezy pracodawców; co więcej, Urząd kategorycznie potępił zarówno tworzenie fabrycznych związków zawodowych przez pracodawców, jak i udział ich w pracach takich związków.

Niebawem Akt Wagnera (czerwiec, 1935) przerwał szybki rozwój „Company unions“, powierzając Komisjom arbitrażowym sprawdzenie między innymi tego, w jakim stopniu różne „company unions“ rzeczywiście reprezentują robotników.

Po przystąpieniu Ameryki do II-ej Wojny Światowej we wszystkich większych zakładach pracy, otrzymujących zamówienia państwowe, zalecono utworzenie mieszanych komisji wytwórczych, jako nowej formy reprezentacji zakładowej. Ale uwzględniając doświadczenie przeszłości, wyznaczono im inny zakres działania, niż mają związki zawodowe.

Wydać się, że te krótkie uwagi pozwolą się zorientować, czym były w historii amerykańskiego ruchu zawodowego „Company unions“, związki zawodowe zakładów pracy, i co oznaczają próby ożywienia ich aktywności.

⁸⁾ Sprawa „company unions“, lokalnych związków zawodowych, obejmujących pracowników danego tylko zakładu pracy, zajmuje w historii amerykańskiego ruchu zawodowego ogromnie ważne, choć nie najchlubniejsze miejsce. Kiedy w r. 1920 na Drużej Konferencji Przemysłowej, zwołanej z inicjatywy Prezydenta Wilsona, wypowiedziano się za tworzeniem reprezentacji pracowniczych w zakładach pracy, amerykańskie związki zawodowe sprzeciwiły się temu w obawie, że w zakładach pracy, zatrudniających robotników niezrzeszonych związkowo, powstanie mechanizm, hamujący dalszy rozwój ruchu zawodowego. Obawy te były uzasadnione o tyle, że zasadę zakładowego przedstawicielstwa robotniczego głosiły m. in. grupy, które brały czynny udział w walce na rzecz „open shop“.

W praktyce wytworzyły się dwa systemy takiego przedstawicielstwa: 1) przedstawicielstwo, powoływane w porozumieniu ze związkami zawodowymi z jednej strony, 2) przedstawicielstwo powoływane na podstawie niezwiązkowej — z drugiej.

Pierwsze znane są pod nazwą „union — management co-operation“ (współpraca związków zawodowych z kierownictwem zakładu pracy), drugie — jako „employee representation“ (reprezentacja pracowników) lub „company union“ (związek zawodowy przedsiębiorstwa, zakładu pracy).

Drugi system przyjął się w szeregu wielkich zakładów pracy (jak Standard Oil Co., General Electric Co., Bethlehem Steel Corp., Goodyear Tyre and Rubber Co. i in.). Dzięki swej wąskiej bazie, brakowi oparcia na zewnątrz, „company unions“ nie mają rzeczywistej swobody działania; nie mają też orientacji w sytuacji gospodarczej danej gałęzi przemysłu, ani tego stopnia umiejętności prowadzenia rokowań zbiorowych, jaką mają doświadczeni funkcjonariusze związkowi. „Company unions“ — według ankiety z 1934 r. — regulowały za pomocą układów z kierownictwem zakładu pra-

i personelem nadzorczym, że zezwalając w drodze wyjątku straży fabrycznej na prowadzenie rokowań zbiorowych, jednocześnie uzależnia wykonanie tego prawa od tego, by straż fabryczną reprezentował osobny związek zawodowy, nie związany z żadnym związkiem, reprezentującym innych pracowników przedsiębiorstwa, — otrzymamy pełny obraz ograniczeń, nałożonych na pracowników w zakresie rokowań zbiorowych, a zarazem — obraz próby osłabienia ruchu zawodowego, dokonywanych pod pozorem normowania procedury zbiorowego kształtowania warunków pracy.

C) Ograniczenia niezależności związków zawodowych

Z dotychczasowego przedstawienia rzeczy wynika jasno, że drogi rozwoju amerykańskiego ruchu zawodowego nie były łatwe i każdy krok naprzód wymagał wysiłku i walki. Zawsze jednak związki te rządziły się same, nie podlegały finansowemu nadzorowi z zewnątrz, nie były krępowane w wyborze własnego kierownictwa, nie mogły być pozywane przez sąd, jako organizacje.

Prawo Tafta-Hartley'a przełamuje tę tradycję.

1. Zwalniano ono pracodawców od obowiązku prowadzenia rokowań zbiorowych, a Krajowy Urząd Stosunków Pracy od przeprowadzenia ankiety, przyjęcia petycji lub rozpatrzenia skargi takiego związku, który nie spełni kilku dość specyficznych warunków: a) nie złoży uprzednio szczegółowego sprawozdania finansowego, oraz nie dostarczy odpisów tego sprawozdania wszystkim członkom związku, b) nie złoży zaprzysiężonego oświadczenia swoich funkcjonariuszy oraz funkcjonariuszy krajowej lub międzynarodowej organizacji związkowej, której związek jest filią lub członkiem, że nie są oni komunistami, ani zwolennikami zasad komunistycznych, i że nie są członkami, ani nie popierają organizacji, która propaguje obalenie rządu Stanów Zjednoczonych gwałtem lub inną metodą nielegalną lub niekonstytucyjną.

Wobec tego, że dostarczenie dowodu doręczenia sprawozdań finansowych wszystkim członkom wielkiej organizacji masowej jest niemożliwe, zawsze zapewne można będzie znaleźć kogoś, kto oświadczy, że nie otrzymał sprawozdania — by w ten sposób zawsze — gdy tylko zajdzie potrzeba — odebrać prawo prowadzenia rokowań zbiorowych związkowi, niechętnie widzianemu przez pracodawców.

Postawienie drugiego warunku jest z jednej strony niesłychanym pogwałceniem wolności przekonań i prawa członków związku do swobodnego obierania własnego kierownictwa, z drugiej zaś — gdy się zważy, jak mgliste i jak elastycznie interpretowane bywa pojęcie „zwolennik zasad komunistycznych” — doprowadzić może bądź do eliminacji z kierownictwa związku wszystkich, którzy uczciwie bronią praw i interesów członków związku i narzuca-

nia związkowi takich władz, które dogadzać będą pracodawcom, bądź też do pozbawienia związków prawa prowadzenia rokowań zbiorowych (lub też do jednego i drugiego jednocześnie).

2. Osobny rozdział poświęca Prawo Tafta-Hartley'a ograniczeniom związków zawodowych w zakresie składek i wydatków o charakterze politycznym. — w związku z wyborami elektorów prezydenckich i wiceprezydenckich, reprezentanta lub delegata, lub w związku z prawyborami lub kongresem politycznym lub zebraniem komitetu wyborczego, odbywanym w celu obioru kandydatów na wymienione wyżej stanowiska. Zakaz ten obejmuje między innymi i takie wydatki, jak zasiłki dla politycznych grup robotniczych (np. Komitet Akcji Politycznej C. I. O.), a nawet wydatki związku na własne ulotki, okólniki, ogłoszenia lub zebrania w sprawach politycznych. Przekroczenie zakazu grozi związkowi grzywną do 5.000 dol., a funkcjonariuszowi związkowemu, który na wydatek zezwolił, grzywną do 1.000 dolarów lub osadzeniem w więzieniu na przeciąg do 1 roku lub obu karami łącznie.

3. Oprócz tych głębokich ingerencji w gospodarowanie funduszami związkowymi ze strony państwa, Prawo Tafta-Hartley'a tworzy grunt do innej jeszcze ingerencji — ingerencji pracodawcy. Droga do tego jest przepis, podający szeregowi ograniczeń tworzenie funduszy związkowych na cele opieki nad członkami związku i ich rodzinami (w zakresie pomocy lekarskiej lub szpitalnej, zasiłków emerytalnych lub pogrzebowych, odszkodowań za wypadki przy pracy lub choroby zawodowe, lub z tytułu ubezpieczeń, jakie płacić należy w tych przypadkach, lub zasiłku na wypadek braku pracy, z tytułu ubezpieczenia na życie, od wypadku lub choroby), między innymi przez wymóg wspólnej kontroli funduszu przez związek i pracodawcę.

Przepis ten prowadzi do tego, że związek musi wybrać pomiędzy niemożnością zapewnienia właściwej opieki członkom, a poddaniem swej gospodarki finansowej stałej kontroli pracodawcy.

Ostatnim skrepowaniem finansowym związku jest przepis, według którego, ilekroć klauzula, zabezpieczająca związek (jak np. o „Union shop”) stanowi część układu zbiorowego pracy pomiędzy związkiem, a pracodawcą, Krajowy Urząd Stosunków Pracy może orzec na skutek skargi pracodawcy, iż opłaty wstępne do związku są „nadmierne”, co stanowi „nieuczciwą praktykę w dziedzinie pracy”.

Przepis ten — rzecz jasna — umożliwiła władzom normowanie zasobów finansowych związku.

D) Zmiany w administracji pracodawstwa robotniczego

„Doświadczenie wykazało, że niektóre praktyki ze strony organizacji związkowych, ich

funkcjonariuszy i członków związków zmierzają do tego albo dają w nieuniknionym efekcie to, że stają się przeszkodą lub ciężarem dla wymiany, powstrzymują swobodny obieg towarów przez strajki lub inne formy konfliktu lub niepokoju w przemyśle lub wskutek ukartowanych czynów, obrażających interes, jaki ma ogół w swobodnym obrocie wspomnianych dóbr. Eliminacja tych praktyk jest warunkiem koniecznym zabezpieczenia praw, zagwarantowanych tekstem niniejszym" — oto uzupełnienie, jakie autorzy Prawa Tafta-Hartley'a wprowadzili do uzasadnienia dawnego Aktu Wagnera, tym jednym dodatkiem zmieniając całkowicie założenia i cele ustawy.

W szczególności uzupełnienie to przekreśla założenie główne, jakie miał Akt Wagnera: — „przywrócenie równości pomiędzy pracodawcami, a pracownikami", „którzy nie mają pełnej swobody zrzeszania się, ani rzeczywistej swobody zawierania umów".

Znane już nam postanowienia szczegółowe Prawa Tafta-Hartley'a, cały skomplikowany zespół przepisów zmierza obecnie do pogłębienia tej nierówności, do ograniczenia szans robotników, pogorszenia ich pozycji.

Te nowe cele wymagały stworzenia nowej, zawiłej i skomplikowanej aparatury wykonawczej.

Przekształcono Krajowy Urząd Stosunków Pracy, zwiększając liczbę jego członków z 3 do 5 i powierzając dokonanie dwu nowych nominacji Prezydentowi na wniosek i za zgodą Senatu (którego większość przeprowadziła właśnie Prawo Tafta-Hartley'a). W ten sam sposób unormowano tryb powoływania Generalnego Doradcy Urzędu, dawniej wyznaczanego przez sam Urząd, a kierującego całą jego działalnością prawniczą.

Te personalne gwarancje uznano za niedostateczne; uzupełniono je gwarancjami proceduralnymi, usuwając dawną, znaczną swobodę Urzędu w formach i metodach działania, podając te metody ścisłym przepisom proceduralnym i dowodowym, stosowanym w sądach państwowych.

Usunięto Służbę Koncylacyjną (= pojednawczą) Departamentu Pracy, powołując organ specjalny — Federalną Służbę Mediacji i Koncyliacji pod kierownictwem mianowanego przez Prezydenta, za radą i zgodą Senatu, Dyrektora Federalnego, — niezależną całkowicie od Ministerstwa Pracy lub jakiegokolwiek organu tego Ministerstwa⁹⁾.

Przy Dyrektorze Federalnym utworzono Ogólnokrajową Listę Stosunków pomiędzy Pracownikami a Pracodawcami (National Labor-Management Panel), ciało złożone z 12 osób, powołowanych przez Prezydenta w połowie spośród osób znanych w świecie pracodawców, w połowie — spośród osób znanych w świecie robotniczym, jako organ doradczy, który — na żądanie Dyrektora — ma się wypowiadać co do sposobów unikania zatargów w przemyśle i stosowania dobrowolnej mediacji i koncyliacji, zwłaszcza w razie zatargów, narażających na szwank dobrobyt kraju.

Oto krótki przegląd metod, którymi Ustawa Tafta-Hartley'a godzi w amerykański ruch zawodowy i uderza w siły całego obozu postępu społecznego Stanów Zjednoczonych.

⁹⁾ Korzystanie z usług Służby Pojednawczej nie jest obowiązkowe; są jednak obawy, że Służba Pojednawcza stanie się pierwszym krokiem do przymusowego rozjemstwa.

KRONIKA

Udział Polski w Międzynarodowej Organizacji Pracy

W Radzie Administracyjnej Międzynarodowej Organizacji Pracy Polska reprezentowana jest w grupie rządowej, w której zasiadają przedstawiciele 16 rządów. Delegatem Rządu Polskiego w Radzie Administracyjnej jest dyr. Henryk Altman. Zastępcą delegata Rządu Polskiego, wyznaczonym w porozumieniu z Rządem Republiki Czechosłowackiej, jest Mirosław Stasny, szef sekcji w Ministerstwie Opieki Społecznej Czechosłowacji.

W grupie pracowniczej Rady Administracyjnej zasiada jako zastępca — delegat polskich organizacji pracowniczych — Kazimierz Jasiński.

Polska reprezentowana jest w następujących Komisjach Rady Administracyjnej: 1) Komisja Budżetowa — zastępca w grupie rządowej (dyr. H. Altman), 2) Komisja Zatrudnienia — członek grupy rządowej (dyr. H. Altman) i zastępca w grupie pracowniczej (K. Jasiński).

W Komitecie Korespondencyjnym dla spraw zapobiegania wypadkom przy pracy zasiada jako rzeczoznawca z ramienia Polski inż. Andrzej Mazurkiewicz, dyrektor Wzorcowni Urządzeń Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

W Stałej Komisji Rolnej zasiada delegat Rządu Polskiego, jako przedstawiciel grupy rządowej Rady Administracyjnej; poza tym w charakterze rzeczoznawcy wchodzi do tej Komisji minister pełnomocny dr. Adam Rose (zastępca jest inż. Jan Druto, dyrektor Departamentu w Ministerstwie Rolnictwa i Reform Rolnych).

Do Komisji Doradczej dla spraw spółdzielczości wchodzi w charakterze przedstawiciela ruchu spółdzielczego spożywców J. J. Jasiński, członek Rady Nadzorczej „Społem”.

Polska reprezentowana jest w Komisji Doradczej dla spraw pracowników umysłowych, która składa się z delegatów rządów, pracodawców i pracowników 13 krajów.

W Komitecie Korespondencyjnym dla spraw Higieny Przemysłowej zasiadają następujący rzeczoznawcy polscy: 1) dr Henryk Hummel, lekarz - inspektor pracy w Ministerstwie Pra-

cy i Opieki Społecznej, 2) dr Bruno Nowakowski, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego, 3) dr Emil Paluch, kierownik działu higieny przemysłowej w Państwowym Zakładzie Higieny w Łodzi, lekarz inspekcji pracy. Dr E. Paluch wchodzi również do Podkomitetu dla spraw pylicy.

Spośród 8 Komitetów Przemysłowych, funkcjonujących przy M. O. P., Polska jest reprezentowana w następujących Komitetach: 1) Przemysłu Budowlanego i Robót Publicznych, 2) Przemysłu Węglowego, 3) Przemysłu Włókienniczego, 4) Transportu Śródlądowego.

Poza tym członek Rady Administracyjnej dyr. H. Altman jest przewodniczącym Komitetu Przemysłu Metalowego, zaś K. Jasiński jest zastępcą delegata grupy pracowniczej Rady Administracyjnej w Komitecie Przemysłowym Stali i Żelaza.

W Parytetowej Komisji Morskiej zasiada jako przedstawiciel marynarzy polskich Grzelak.

Rząd Polski reprezentowany jest w Stałej Komisji Migracyjnej.

W składzie rzeczoznawców w Komitecie Korespondencyjnym dla spraw pracy kobiet zasiada inspektorka pracy Adela Rusinowa.

Rzeczoznawca polski wchodzi w skład Komitetu Korespondencyjnego dla spraw ubezpieczeń społecznych.

Do Komitetu Rzeczoznawców - Statystyków wchodzi dr. Stefan Szulc, prezes Głównego Urzędu Statystycznego.

Sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w działalności Międzynarodowego Biura Pracy.

W zespole organów, składających się na rozległą i wielostronną działalność Międzynarodowego Biura Pracy, działa szereg komisji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do najważniejszych należy Komitet Korespondencyjny dla Spraw Zapobiegania Wypadkom Przy Pracy. Komitet składa się z trzech przedstawicieli Rady Administracyjnej Międzynaro-

dowej Organizacji Pracy oraz z 27 rzeczoznawców, stanowiących zespół najwybitniejszych fachowców w dziedzinie bezpieczeństwa pracy.

Oto lista tych rzeczoznawców: 1) Cyril Ainswerth, zastępca sekretarza Stowarzyszenia Normalizacyjnego USA; 2) Arne Baggerud, główny inżynier Inspekcji Pracy (Norwegia); 3) Roland P. Blake, główny inżynier bezpieczeństwa w Departamencie Pracy USA; 4) L. N. Duguid, główny inżynier Inspekcji Pracy w Ministerstwie Pracy W. Brytanii; 5) Carl H. Fry, szef urzędu zapobiegania wypadkom przy pracy w Departamencie przemysłowym stanu Kalifornia (USA); 6) pułk. Arthur Gabboury, dyrektor naczelny Stowarzyszenia zapobiegania wypadkom przy pracy prowincji Quebec (Kanada); 7) Erik V. Gabrielson, naczelnik wydziału Ochrony Pracy w Państwowym Zakładzie Ubezpieczeń (Szwecja); 8) Panagagris Generalis, techniczny inspektor pracy w Atenach (Grecja); 9) R. A. Gorter, dyrektor Muzeum Bezpieczeństwa Pracy w Amsterdamie (Holandia); 10) R. Harvey, członek państwowej Rady Bezpieczeństwa Australii; 11) Max Helfenstein, naczelnik wydziału Zapobiegania Wypadkom w Szwajcarskim Zakładzie Ubezpieczeń od Wypadków; 12) Lafarge, inspektor pracy w Departamencie Pracy Ministerstwa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Francja); 13) inż. Andrzej Mazurkiewicz, dyrektor Wzorcowni Urządzeń Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (Warszawa); 14) Jorge Medellin, szef wydziału ochrony pracy w Ministerstwie Pracy (Meksyk); 15) R. B. Morley, naczelny dyrektor Stowarzyszeń zapobiegania wypadkom przy pracy (Kanada); 16) Piotr Otašek, szef wydziału zapobiegania wypadkom w Zakładzie Ubezpieczeń od Wypadków (Czechosłowacja); 17) Decio Parreiras, szef wydziału Inspekcji w Departamencie Pracy (Brazylia); 18) Toivo Poyry, b. główny inspektor pracy w Ministerstwie Spraw Społecznych (Finlandia); 19) Henry A. Reninger, dyrektor działu bezpieczeństwa w Zrzeszeniu Fabryk Portland-Cementu (USA); 20) dr Andrzej Salomont, profesor, Paryż; 21) H. Starland, inspektor pracy, sekretarz królewskiej Komisji dla spraw reformy prawa o fabrykach (Szwecja); 22) Edmund Steinberg, sekretarz Komisji dla spraw zapobiegania wypadkom (Afryka Południowa); 23) Jacques Vervaeck, sekretarz generalny Stowarzyszenia ochrony pracy i opieki społecznej (Belgia); 24) Yvon Verwilst, dyrektor naczelny Stowarzyszenia przemysłowców belgijskich dla spraw zapobiegania wypadkom przy pracy; 25) Henry Grant Winbolt, sekretarz sekcji przemysłowej Królewskiego Stowarzyszenia dla spraw zapobiegania wypadkom (W. Brytanii); 26) N. C. Winkel, główny inspektor pracy (Holandia); 27) L. D. Wright, kontroler w wydziale normalizacji i projektowania fabryk w Departamencie Pracy (Australia).

Dla rozważania zagadnień zapobiegania wy-

padkom przy pracy w kolejnictwie funkcjonuje specjalny Podkomitet Dla Spraw Automatycznego Spinania Wagonów. Podkomitet ten składa się z 6 rzeczoznawców, desygnowanych przez grupy rządową, pracodawców i pracowników Rady Administracyjnej M. O. P. Rzeczoznawcami z ramienia grupy pracowników są: Ouradou, zastępca sekretarza generalnego francuskiego Związku Kolejarzy, oraz Tofahrn, sekretarz generalny Międzynarodówki Robotników Transportowych.

Sprawami higieny pracy zajmuje się Komitet Korespondencyjny dla Higieny Przemysłowej, w skład którego wchodzi następujący rzeczoznawcy: 1) Prof. Agasse-Lafont, szef wydziału studiów patologii zawodowej w Instytucie Higieny Przemysłowej Wydziału Lekarskiego Uniwersytetu Paryskiego; 2) Dr A. J. Amer, naczelny lekarz w Ministerstwie Produkcji (W. Brytania); 3) Dr Enrique Arreguin, szef wydziału higieny przemysłowej w Ministerstwie Pracy (Meksyk); 4) J. J. Bloomfield, główny inżynier sanitarny, zastępca szefa wydziału higieny przemysłowej w Urzędzie Zdrowia Publicznego (USA); 5) Dr Poul Bonnevie, naczelny lekarz w Departamencie Pracy (Dania); 6) Hugo de Brito Firmeza, szef sekcji w wydziale higieny i bezpieczeństwa pracy w Ministerstwie Pracy, Przemysłu i Handlu (Brazylia); 7) Dr Grant Cunningham, szef wydziału higieny przemysłowej w Departamencie Zdrowia (Kanada); 8) Prof. Pietro di Donna inspektor - lekarz naczelny pracy w Ministerstwie Pracy (Włochy); 9) Dr Cecil K. Drinker, dziekan szkoły zdrowia publicznego (USA); 10) Prof. Philip Drinker, szef wydziału higieny przemysłowej w szkole zdrowia publicznego Uniwersytetu Harvard (USA); 11) Dr Duvoir, profesor medycyny sądowej Uniwersytetu Paryskiego; 12) Dr Karl Evang, dyrektor naczelny służby zdrowia w Ministerstwie Spraw Społecznych (Norwegia); 13) Dr S. W. Fisher, lekarz - inspektor naczelny kopalń w Ministerstwie Opału (W. Brytania); 14) Prof. Sven Forssman, Państwowy Instytut Zdrowia (Szwecja); 15) Dr Trygve Gjestland, szef służby zdrowia w Ministerstwie Spraw Społecznych (Norwegia); 16) Dr M. W. Goldblatt, członek komisji doradczej dla spraw higieny przemysłowej w Ministerstwie Pracy (W. Brytania); 17) Dr Leonard Geenburg, dyrektor wydziału higieny przemysłowej w Departamencie Pracy stanu New York (USA); 18) Dr G. V. Gudjonsson, profesor higieny przemysłowej Uniwersytetu Aarhus w Kopenhadze; 19) Dr Alicja Hamilton, radca w Departamencie Pracy (USA); 20) Dr Sybil Horner, inspektor pracy w Ministerstwie Pracy (W. Brytania); 21) Dr Henryk Hummel, inspektor - lekarz w Departamencie Pracy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej (Polska); 22) Dr Earl J. King, profesor wyższej szkoły lekarskiej Uniwersytetu Londyńskiego; 23) Dr V. Kruta, lekarz

(Czechosłowacja); 24) Dr Langelez, profesor uniwersytetu w Brukseli, honorowy szef służby lekarskiej w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej (Belgia); 25) Prof. Leclercq, dziekan wydziału lekarskiego w Lille (Francja); 26) Dr P. A. Van Luyt, lekarz - inspektor w Głównym Urzędzie Inspekcji Pracy (Holandia); 27) Dr K. Machacek, lekarz (Czechosłowacja); 28) Dr E. R. Merewether, lekarz-inspektor w Ministerstwie Pracy (W. Brytania); 29) Dr E. L. Middleton, wydział informacyjny Departamentu Fabryk w Ministerstwie Pracy (W. Brytania); 30) Dr Paul A. Neal, szef laboratorium higieny przemysłowej w Urzędzie Zdrowia Publicznego (USA); 31) Dr B. Nowakowski, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego; 32) Dr A. J. Orenstein, lekarz naczelny w ośrodku lekarskim Towarzystwa Kopalń Rand (Afryka Południowa); 33) Dr Emil Paluch, szef sekcji higieny przemysłowej w P. Z. H., lekarz inspekcji pracy (Polska); 34) Severi Savonen, szef sekcji higieny w Departamencie Zdrowia (Finlandia); 35) Dr R. R. Sayers, dyrektor biura Kopalń w Departamencie Spraw Wewnętrznych (USA); 36) Dr C. D. Selby, doradca lekarski „General Motors Corporation” (USA); 37) Dr J. Skladal, lekarz (Czechosłowacja); 38) Dr J. M. Smith, przewodniczący urzędu lekarskiego górniczego (Afryka Południowa); 39) Dr M. J. Stewart, dziekan wydziału lekarskiego Uniwersytetu w Leeds (W. Brytania); 40) Dr James G. Townsend, szef działu higieny przemysłowej (USA); 41) Dr Ultdenhoef, główny inspektor - szef służby lekarskiej w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej (Belgia); 42) Dr Ismael Urbandt, szef sekcji higieny przemysłowej i patologii pracy w Urzędzie Zdrowia i Opieki Społecznej (Argentyna); 43) Floyd A. Van Atta, urząd bezpieczeństwa pracy (USA); 44) William N. Witheridge, lekarz w Biurze higieny przemysłowej Departamentu Zdrowia (USA); 45) Dr F. Zollinger, lekarz naczelny Kasy Ubezpieczeń od wypadków (Szwajcaria).

Przy Komitecie Korespondencyjnym dla spraw higieny przemysłowej działa P o d k o m i t e t D l a S p r a w P y l i c y, złożony z 9 rzeczoznawców w zakresie pylic; członkiem tego Podkomitetu jest, m. in., dr Emil Paluch.

Celem koordynacji poczynań w zakresie higieny pracy, podejmowanych z jednej strony przez Międzynarodową Organizację Pracy, z drugiej zaś przez Międzynarodową Organizację dla spraw Zdrowia (World Health Organisation), postanowiono powołać K o m i s j ę M i e s z a n ą H i g i e n y P r z e m y s ł o w e j, w skład której wejdzie po 6 rzeczoznawców desygnowanych przez każdą z wymienionych organizacji (rzeczoznawcy nie zostali jeszcze mianowani).

Szefem Sekcji Bezpieczeństwa Pracy w Międzynarodowym Biurze Pracy jest Norweg — D. Vaage. Pracami Sekcji Higieny Przemysłowej kieruje — M. Charnes.

Konferencje Międzynarodowe w sprawie Bezpieczeństwa Pracy

W drugiej połowie 1948 r. odbędzie się techniczna Konferencja przygotowawcza w sprawie kodeksu bezpieczeństwa pracy w zakładach przemysłowych. Konferencję tę zwołuje Międzynarodowe Biuro Pracy. W najbliższym czasie ma się ukazać 4-tomowe studium, które zawierać będzie materiały w sprawie kodeksu bezpieczeństwa pracy.

Niezależnie od powyższej konferencji Rada Administracyjna Międzynarodowej Organizacji Pracy postanowiła zwołać, na wniosek Komitetu Przemysłu Węglowego M. O. P., konferencję rzeczoznawców w sprawie bezpieczeństwa pracy w kopalniach węgla. Celem przygotowania tej konferencji, której zadaniem będzie opracowanie wzorowego regulamínu bezpieczeństwa w kopalniach węgla, Międzynarodowe Biuro Pracy zamierza zwołać naradę przygotowawczą techników - rzeczoznawców w dziedzinie bezpieczeństwa pracy w górnictwie węglowym; rzeczoznawcy desygnowani zostaną przez kilka państw — największych producentów węgla, w tej liczbie przez Polskę.

a.

Druga Sesja Komitetu Transportu Śródlądowego Międzynarodowej Organizacji Pracy

(Genewa, 7 — 16 maja 1947 r.).

Druga sesja Komitetu Transportu Śródlądowego Międzynarodowej Organizacji Pracy zwołana była przez Radę Administracyjną tej organizacji do Genewy na czas od 7 do 16 maja 1947 r. W obradach uczestniczyły 22 kraje, a mianowicie — oprócz Polski — Afryka Południowa, Australia, Belgia, Chile, Chiny, Dania, Francja, Grecja, Holandia, Indie, Italia, Meksyk, Norwegia, Peru, Portugalia, Stany Zjednoczone Ameryki Płn., Szwajcaria, Szwecja, Turcja, Zjednoczone Królestwo W. Brytanii i Irlandii.

Polskę reprezentowali: w grupie rządowej — 1) dyrektor Henryk Altman i 2) naczelnik Jerzy Licki; w grupie pracowniczej — 1) Wacław Żukowski, wiceprezes Kom. Centr. Zw. Zaw. w Polsce, prezes Związku Zawodowego Kolejarzy; 2) Czesław Orynski, Prezes Związku Zawodowego Transportowców; w grupie pracodawców — inż. Zbigniew Zmigrodzki, naczelnik wydziału Żeglugi Śródlądowej w Ministerstwie Komunikacji; Edmund Garczynski, radca tegoż Ministerstwa. Obradom przewodniczył Henri Hauck, dyrektor Departamentu francuskiego Ministerstwa Pracy. W sesji uczestniczyli jako obserwatorzy przedstawiciele: 1) Narodów Zjednoczonych, 2) Europejskiej Centralnej Organizacji Transportu Wewnętrznego (ECITO), oraz

a.

3) Międzynarodowej Federacji Pracowników Transportu (ITF) (w osobach: J. H. Oldenbrocka i P. Tofahrna).

Porządek obrad obejmował poza dyskusją nad sprawozdaniem ogólnym 3 zagadnienia:

1. stosunków przemysłowych w transporcie wewnętrznym,
2. zatrudnienia w transporcie wewnętrznym,
3. statystyki transportu wewnętrznego.

Do rozpatrzenia zagadnień powyższych wyłoniono 3 podkomisje. Delegacja Polska zgłosiła kandydatury swoich członków do podkomisji drugiej i trzeciej i uzyskała miejsca w obu tych podkomisjach. Równocześnie ze wspomnianymi trzema podkomisjami obradowała podkomisja czwarta, złożona z przedstawicieli rządów, pracowników i pracodawców państw bezpośrednio zainteresowanych sprawami żegluga na Renie; zadaniem tej podkomisji było rozpatrzenie problemów pracowników zatrudnionych w żegludze na tej rzece.

Podkomisja pierwsza składała się z 48 członków (16 — przedstawicieli rządów, 16 — delegatów pracowniczych i tyłuż pracodawczych); obradowała ona pod przewodnictwem J. Tennanta (delegata rządowego W. Brytanii); wiceprzewodniczącym z ramienia grupy pracowniczej został w tej podkomisji polski delegat pracowniczy Czesław Oryński; uczestniczyli w niej nadto: w grupie rządowej: początkowo dyrektor Henryk Altman, a po jego wyjeździe do kraju naczelnik Jerzy Licki, oraz naczelnik inż. Zbigniew Żmigrodzki. W burzliwej miejscami dyskusji uczestniczył — działając w sposób uzgodniony z delegacją rządową francuską i zbliżony do stanowiska grupy pracowniczej podkomisji — delegat rządowy Polski J. Licki.

Prace podkomisji pierwszej zakończono przyjęciem uzgodnionego tekstu uchwały, która szczegółowo, w 22 artykułach, wypowiada się w sprawach: 1) wolności zrzeszania się, 2) ustalenia warunków zatrudnienia, w szczególności minimalnych warunków pracy, 3) załatwiania zatargów pracy, zwłaszcza dobrowolnego rozjemstwa i arbitrażu, 4) prawa do lokautu i strajku, 5) systemów współdziałania robotników i kierownictwa.

W zakresie wolności zrzeszania się uznano, iż pracodawcom i pracownikom — czy to w publicznych czy w prywatnych przedsiębiorstwach — powinno służyć prawo tworzenia bez poprzedniego upoważnienia i bez ograniczeń pod względem rodzaju zajęcia, płci, barwy skóry, wyznania lub narodowości organizacji według swego własnego wyboru; organizacjom takim winna być udzielona pełna autonomia w ustalaniu swoich statutów i przepisów administracyjnych, w organizowaniu swej administracji i w kształtowaniu swej polityki.

Tam, gdzie jeszcze nie zapewniono pełnej i skutecznej ochrony, odpowiednie ustawodawstwo winno być wprowadzone celem ochrony poszczególnego robotnika:

a) przed dyskryminacją lub środkami karnymi skierowanymi przeciwko niemu przy przyjmowaniu do pracy lub w czasie trwania zatrudnienia z tej przyczyny, iż jest on członkiem, przedstawicielem lub funkcjonariuszem jakiegoś związku zawodowego,

b) przed stosowaniem przymusu w zakresie prawa przystąpienia do związku zawodowego.

Tam, gdzie pełna i skuteczna ochrona nie została jeszcze zapewniona, odpowiednie ustawodawstwo winno zabronić pracodawcy lub organizacjom pracodawców lub ich przedstawicielom wszelkich czynności, mających na celu:

a) popieranie tworzenia związków zawodowych, kontrolowanych przez przedsiębiorcę;

b) mieszanie się do tworzenia związku zawodowego, do jego administracji, do utrzymywania go środkami finansowymi, lub też mieszanie się do jego kierownictwa w jakiś inny sposób;

c) odmawianie praktycznej realizacji zasad uznawania związku zawodowego i rokowań zbiorowych.

W kwestji ustalenia warunków zatrudnienia opowiedziano się za zasadą prowadzenia rokowań w sprawie układów zbiorowych zarówno w prywatnych, jak i w stanowiących własność publiczną przedsiębiorstwach transportowych, z tym, że:

(1) państwo za pośrednictwem właściwych agend winno zapewnić stronom ułatwienia przy prowadzeniu takich rokowań,

(2) agendy te winny być wyposażone we władzę do ustalania tam, gdzie zajdzie potrzeba — które spośród reprezentowanych organizacji pracowniczych upoważnione są do zawierania układów zbiorowych z pracodawcami lub z organizacjami pracodawców. Uznano nadto, że umowy zbiorowe, zawarte dobrowolnie, winny być przestrzegane z dobrą wiarą, a organizacje przedsiębiorców i robotników winny zrobić wszystko, co jest w ich mocy, celem zapewnienia przestrzegania przez swych członków umów, których są stronami; że wszystkie indywidualne lub zbiorowe spory, wynikające z interpretacji lub stosowania układów zbiorowych, winny być kierowane do załatwienia w trybie procedury przyjętej przez strony, że winny istnieć skuteczne i szybkie sposoby ostatecznego rozstrzygnięcia tych spraw; w dalszym ciągu uznano prawo pracodawców, organizacji pracodawców i związków zawodowych, będących stronami układów zbiorowych, do wszczynania kroków prawnych celem uzyskania przestrzegania takich umów, których wykonanie zapewnia prawo, oraz postanowiono skierować niezwłocznie uwagę „na praktykę, stosowaną w niektórych krajach, mocą której postanowienia układów zbiorowych, obejmujących zasadnicze grupy pracodawców i robotni-

ków w zawodzie lub przemyśle, rozciągane są tak, że obejmują innych pracodawców i robotników, którzy w innym przypadku nie byłiby objęci tymi umowami, — a to wobec faktu, że w warunkach, uzyskanych w danych krajach, urządzenia tego rodzaju odniosły ten skutek, iż wzmocniły znaczenie systemu rokowań zbiorowych”.

Dwa ostatnie postulaty (problem tzw. „skarżki związkowej” oraz nadawania układowi zbiorowemu klauzuli powszechnego obowiązywania) stanowiły przedmiot długotrwałej i zacieklej walki; wobec ostrego sprzeciwu delegata rządowego St. Zjedn. A. Płn. i chwiejnej postawy grupy pracowniczej w obu sprawach, dużą rolę odegrały w debacie głosy delegacji rządowej francuskiej i polskiej, podtrzymujące zaatakowany projekt Biura. W imieniu delegacji polskiej kilkakrotnie zabierał głos naczelnik J. Licki, uzasadniając teoretycznie i ilustrując przykładami z wieloletniej praktyki w Polsce i in. krajach niesłuszność stanowiska, forsowanego przez Amerykanów.

W tych działach służby transportu śródlądowego, w których niema urzędzeń, zapewniających skuteczne regulowanie za pomocą układów zbiorowych lub w inny sposób minimalnych stawek płac, godzin pracy i innych warunków zatrudnienia, uznano za konieczne, aby rządy ustanowiły systemy, umożliwiające — przy udziale organizacji zawodowych pracodawców i pracowników — takie uregulowanie w sposób, zapewniający pracownikom utrzymanie odpowiedniej stopy życiowej i obwarowane wystarczającym aparatem inspekcyjnym dla kontrolowania, czy takie zarobki i warunki zatrudnienia są w rzeczywistości stosowane i przeciwdziałanie wykroczeniom.

W sprawie załatwiania zatargów w pracy, biorąc pod uwagę żywotne znaczenie, jakie ma transport dla gospodarki narodowej i uwzględniając odpowiedzialność, jaką ponoszą wobec społeczeństwa pracodawcy i robotnicy, wysunięto postulat traktowania lokautów i strajków jako krańcowych i ostatecznych środków wywierania nacisku na siebie; uznano obowiązek państwa oddania do dyspozycji stron systemu rozjemstwa jako pomocy w wyrównywaniu różnic, wynikających z rokowań i stosowania układów zbiorowych; podkreślono zasadę, że gdy raz spór zostanie skierowany do instytucji rozjemczej za zgodą wszystkich zainteresowanych, strony winny zgodzić się na powstrzymanie od strajku lub lokautu w czasie trwania rozjemstwa; uznano, że porozumienia osiągnięte przez strony w czasie trwania procedury rozjemczej, jak również zalecenia instytucji rozjemczych, przyjęte przez strony, winny mieć taką samą ważność jak normalne układy zbiorowe.

W razie poważnego sporu, grożącego spowodowaniem wstrzymania pracy w jakiegokolwiek zasadniczej służbie transportu, jeżeli nie ma

bardziej skutecznego i odpowiedniego sposobu uzyskania załatwienia — rząd powinien mieć możliwość spowodowania publicznego dochodzenia co do genezy i okoliczności sporu. Wyniki śledztwa, wraz z zaleceniami przeprowadzającej śledztwo instytucji co do sprawiedliwego rozstrzygnięcia sporu, winny być bez zwłoki podane do wiadomości publicznej.

Wypowiedziano się wreszcie za ustanowieniem na wszystkich właściwych szczeblach odpowiedniego systemu, zapewniającego stosowanie i przestrzeganie układów zbiorowych w poszczególnych zakładach pracy oraz szybkie załatwianie pretensyj, dotyczących poszczególnych robotników lub małych grup robotników; odpowiedni system winien być ustanowiony na wszystkich właściwych szczeblach celem zapewnienia wspólnych narad między akredytowanymi przedstawicielami pracodawców i robotników we wszystkich kwestiach, w których są oni wspólnie zainteresowani, mając na celu zarówno polepszenie dobrobytu robotników, jak i rozwój przemysłu. Wszelkie potrzebne informacje winny być dane do dyspozycji Komitetu, ustanowionego dla powyższych celów.

Uznano, że członkowie takiego Komitetu winni być wynagradzani normalnymi stawkami płac za stratę czasu roboczego, użytego na uczestniczenie w zebraniach Komitetu oraz w innych niezbędnych czynnościach, do których zostali upoważnieni przez Komitet, i że to wynagrodzenie ma być wypłacane przez pracodawcę lub przez związki zawodowe, zależnie od wypadku.

Ponadto uznano za właściwe, by organizacje pracodawców i pracowników — jak dalece to jest uzasadnione i możliwe, uwzględniając zwyczaj krajowe — uczestniczyły w opracowywaniu i przeprowadzaniu wszelkich specjalnych programów urzędowych, jak np. programów szkolenia, zorganizowanych w interesie przemysłu transportu śródlądowego, oraz podniesiono konieczność, by przy wznaczeniu członków ciała wytyczającego taktkę przedsiębiorstw transportu śródlądowego, stanowiących własność publiczną, zwracano uwagę na opinię związków zawodowych co do potrzeby powołania osób, posiadających znajomość i doświadczenie związkowe oraz znajomość potrzeb i interesów pracowniczych.

Podkomisja druga składała się z 49 członków (21 przedstawicieli rządów, po 14 — z grupy pracodawców i pracowników) z tym, że każdy z przedstawicieli rządów dysponował 4 głosami, a każdy z przedstawicieli obu pozostałych grup — 6).

Obrady zakończyły się przyjęciem uchwały akcentującej ścisły związek maksymalnego poziomu zatrudnienia w przemyśle transportu śródlądowego z wysokim poziomem ogólnej działalności gospodarczej kraju; podniesiono wagę skoordynowania różnych działań przemysłu transportu śródlądowego celem uzyska-

nia sprawnej obsługi oraz zapewnienia najpełniejszego i najbardziej właściwego zatrudnienia robotników transportowych.

Podkreślono doniosłość stworzenia, lub też utrzymania i rozwinięcia w porozumieniu z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników odpowiednich ułatwień w umieszczaniu pracowników w przemyśle transportu śródlądowego, za pośrednictwem lub w ścisłym współdziałaniu z publicznym urzędem zatrudnienia.

Opowiedziano się za utworzeniem tam, gdzie zachodzi potrzeba w działach danego przemysłu, mieszanych Komitetów z równą reprezentacją pracodawców i pracowników celem opiniowania we wszystkich kwestiach, odnoszących się do umieszczania pracowników w przemyśle.

Uznano za konieczne utworzenie lub utrzymanie i rozwijanie odpowiednie programów terminowania oraz szkolenia zawodowego i przeszkalania dla każdego działu przemysłu transportu śródlądowego z osobna.

Postanowiono, że w miarę możliwości, programy te winny być układane zgodnie z ogólnymi zasadami organizacji szkolenia i kształcenia młodych robotników, sformułowanymi w zaleceniu w sprawie szkolenia zawodowego 1939 i w zaleceniu w sprawie kształcenia 1939 i rozwijane według skoordynowanego planu przez zainteresowane organizacje pracodawców i pracowników, lub też przez kompetentną władzę publiczną we współdziałaniu z takimi organizacjami.

Należy przynaglić rządy oraz organizacje pracodawców i pracowników, aby przedsięwzięły odpowiednie środki, celem zorganizowania przeszkolenia zawodowego i ponownego zatrudnienia na odpowiednich stanowiskach robotników transportu śródlądowego — inwalidów, bez względu na to, jakie jest pochodzenie ich inwalidztwa, lecz z uwzględnieniem specjalnych wymagań przemysłu transportu śródlądowego.

Wypowiedziano się wreszcie za zapewnieniem odpowiednich ułatwień w zakresie awansowania robotników transportu śródlądowego w różnych działach przemysłu, włączając w to zapewnienie im sposobności do ubiegania się o wyższe stanowiska.

Podniesiono konieczność stworzenia urzędów dla zorganizowania regionalnej, narodowej i międzynarodowej wymiany instruktorów i uczniów w szkoleniu zawodowym w różnych działach przemysłu transportu śródlądowego.

W podkomisji trzeciej uznano konieczność rozszerzenia statystyki zagadnień pracy w transporcie śródlądowym pod względem zakresu, rozwinięcia i ulepszenia pod względem jakości, zasięgu i możliwości międzynarodowych porównań; szybkiego i regularnego ogłaszania wyników.

W szczególności uznano potrzebę prowadze-

nia, zgodnie z jednolitymi zasadami i standaryzowanymi metodami, oddzielnych statystyk pracy w każdym zasadniczym dziale przemysłu transportu śródlądowego — tj.: w transporcie kolejowym, w pasażerskim transporcie miejskim i podmiejskim (innym, niż koleje); w innym transporcie pasażerskim drogowym; w towarowym transporcie drogowym; w transporcie śródlądowym drogami wodnymi; we wszelkim handlowym transporcie powietrznym; w służbie transportowej przy towarach w dokach, portach i składach towarowych oraz w innych rodzajach transportu śródlądowego.

Statystyka ta winna obejmować: zatrudnienie, bezrobocie, godziny pracy, zarobki; wypadki przy pracy (włączając choroby zawodowe), strajki i lokauty.

Komitet powziął kilka uchwał natury ogólnej, a w szczególności:

1. W sprawie ochrony pracowników młodocianych na śródlądowych drogach wodnych — wzywającą Radę Administracyjną, by zwróciła się do Biura, aby kontynuowało badanie postanowień krajowych praw i rozporządzeń, zapewniających młodocianym robotnikom w żegludzie śródlądowej ochronę pod względem minimalnego wieku przy przyjmowaniu do zatrudnienia, godzin pracy, nocnej pracy, niebezpieczeństw przy pracy i płatnych urlopów dorocznych; aby zbadało problem szkolenia zawodowego i kształcenia oraz ułatwień w zakresie poradnictwa przy wyborze zawodu, jakie istnieją dla młodocianych zatrudnionych na śródlądowych drogach wodnych w różnych krajach; aby zbadało możliwości stworzenia ułatwień w kształceniu i szkoleniu dla dzieci mieszkających na statkach pracowników śródlądowych dróg wodnych i — aby sporządziło sprawozdanie o tych i innych, związanych z nimi sprawach w tej dziedzinie, wraz z odpowiednimi zaleceniami, które mogłyby być wzięte pod rozważenie na następnej Sesji Komitetu Transportu Śródlądowego.

2. W sprawie zatrudnienia kobiet w transporcie śródlądowym — wzywającą Radę Administracyjną do polecenia Biuru, by podjęło badanie problemów, wynikających z zatrudnienia kobiet w przemyśle transportu śródlądowego.

3. W sprawie godzin pracy w transporcie drogowym — wzywającą Radę Administracyjną, aby poleciła Biuru zbadać Konwencję w sprawie Godzin Pracy i Okresów Odpoczynkowych (Transport Drogowy), 1939, celem stwierdzenia, czy Konwencja ta odpowiada wymaganiom sytuacji wojennej.

4. W sprawie automatycznego sprzęgania wagonów, w której rozważywszy obecny stan rzeczy w dziedzinie automatycznego sprzęgania wozów wyraża ufność, iż Rada Administracyjna i jej Komitet

do spraw automatycznego sprzęgania wozów, powołany na nowo w r. 1946, wznowi — we współdziałaniu z wszystkimi innymi kompetentnymi ciałami — studia, podjęte nad zagadnieniem automatycznego sprzęgania wozów oraz podejmie niezbędne kroki dla wykonania rezolucji w sprawie automatycznego sprzęgania, przyjętej na pierwszej Sesji Komitetu Transportu Śródlądowego.

5. W sprawie warunków zatrudnienia w lotnictwie cywilnym, w której zwraca się do Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy o polecenie Biuru przygotowania — celem rozważenia na najbliższej Sesji Komitetu — studiów nad warunkami zatrudnienia w lotnictwie cywilnym, ze specjalnym uwzględnieniem do załóg powietrznych, celem ewentualnego rozważenia sprawy stworzenia kodeksu zawierającego minimalne warunki zatrudnienia w lotnictwie cywilnym, informacji co do istniejących lub proponowanych środków, mających na celu uzyskanie koordynacji między lotnictwem cywilnym, a innymi formami transportu śródlądowego, co może wpływać na warunki pracy i zatrudnienia w przemyśle transportu śródlądowego.

Wreszcie w ostatniej rezolucji Komitet Transportu Śródlądowego zwraca się do Rządów oraz do organizacji pracodawców i robotników, aby zbadały możliwie jak najszybciej propozycje i rezolucje, uchwalone przez Komitet, oraz podjęły niezbędne czynności celem wprowadzenia ich w życie.

Międzynarodowa Konferencja Rybacka (czerwiec 1947 r).

Na Międzynarodowej Morskiej Konferencji Pracy w Seattle (czerwiec 1946) powzięto uchwałę, zobowiązującą Międzynarodowe Biuro Pracy do wszechstronnego zbadania warunków pracy w przemyśle rybackim.

W związku z tą uchwałą Międzynarodowa Federacja Robotników Transportowych¹⁾ zorganizowała w czerwcu 1947 r. w Hull Międzynarodową Konferencję Rybacką.

Porządek obrad obejmował sprawy zorganizowania rybaków, utworzenia Sekcji Rybackiej I. T. F., zaprojektowania Międzynarodowej Karty Rybaka.

Konferencja, po wysłuchaniu sprawozdania o stanie płac i warunkach pracy w przemyśle rybackim 10 krajów, zbadała szczegółowo projekt Międzynarodowej Karty Rybaka, obejmujący szereg zagadnień najżywniejszych dla pracowników przemysłu rybackiego, a mianowicie sprawy: płac i zasiłków, czasu pracy

i stanu liczebnego załogi, urlopów i dni wypoczynkowych, żywienia i zakwaterowania, ubezpieczeń społecznych itd.

Wyłoniono Komitet Redakcyjny, który — po dokonaniu w projekcie Karty zmian, koniecznych w świetle wymiany poglądów przeprowadzonej na Konferencji — przedłoży ostatecznie zredagowany projekt Karty nowej Konferencji Międzynarodowej.

Tekst przyjęty przez tę Konferencję przekazany będzie Międzynarodowemu Biuru Pracy jako wyraz poglądów i postulatów pracowników przemysłu rybackiego.

Międzynarodowa Konferencja Rybacka zaleciła Komitetowi Wykonawczemu I. T. F. utworzenie w jego łonie Międzynarodowej Sekcji Rybackiej.
j. l.

Przemiany prawa pracy w krajach skandynawskich

1. Szwecja

Urlopy.

Zagadnienie płatnych urlopów znalazło w Szwecji częściowo nowe rozwiązanie w wydanej w 1946 r. noweli do prawa urlopowego. Zmieniono przepisy, normujące czas trwania urlopu, sposób udzielania urlopu oraz wysokość wynagrodzenia za okres urlopowy. Jednocześnie innym aktem ustawodawczym wprowadzono urlop przedłużony dla pracowników, wykonujących prace szczególnie ciężkie lub szkodliwe dla zdrowia.

Urlop w Szwecji wynosi po tych zmianach 1 dzień za każdy miesiąc kalendarzowy, w ciągu którego pracownik był zatrudniony przez pracodawcę co najmniej przez 16 dni, a ponadto pół dnia za każdy miesiąc określony jak wyżej, jeżeli na początku tego miesiąca pracownik nie osiągnął lat 18. Wynikające z obliczenia ułamki dni urlopowych zaokrągla się do najbliższej całkowitej liczby dni.

Oznaczenie daty urlopu należy do pracodawcy; jednakowoż, w miarę możliwości, urlop należy przyznawać w ciągu lata, chyba, że pracownik wyrazi życzenie odmienne. Urlop ma być ciągły, wyjąwszy wypadki odmiennego porozumienia z pracownikiem. Jednakowoż, jeżeli czas trwania urlopu jest dłuższy aniżeli dni 12 i jeżeli prawo do dłuższego urlopu opiera się na tym, że pracownik ma w chwili nabycia prawa do urlopu poniżej lat 18, urlop może być przyznany w dwóch okresach, z których jeden ma wynosić co najmniej 12 dni. Przepisów, dotyczących ciągłości urlopu, nie stosuje się — jeżeli chodzi o urlopy dłuższe, niż dni 6 — do pracujących w rolnictwie i przemysłach pomocniczych, oraz ogrodnictwie, ani też do osób należących do pomocy domowej w gospodarstwach rolnych, o ile w chwili rozpoczęcia urlopu osiągnęły lat 18.

¹⁾ International Transport Workers' Federation (przyjęty skrót: I. T. F.).

Długość płatnego urlopu, przypadającego pracownikom, ulega zwiększeniu o pewną ilość dni dla tych pracowników, którzy w ciągu roku, za który urlop przypada, wykonywali prace:

1) pod ziemią w kopalniach i kamieniołomach;

2) na powierzchni w jednej z kopalń prowincji Północno-Botnickiej;

3) zorganizowane w ten sposób, że co najmniej 4 godziny czasu pracy, przypadającego na okres 24 godzin, zawierają się w godzinach pomiędzy 22 a 6;

4) przy których pracownik jest zatrudniony w ciągu co najmniej 4 godzin pracy, przypadających na okres 24 godzin, w miejscu pozbawionym światła lub źle oświetlonym — lub

5) przy których jest narażony na działanie promieni X lub też na promieniowanie substancji radioaktywnej.

Wykonywanie prac ad 1)—4) powoduje przedłużenie każdego należnego pracownikowi 1 dnia urlopu do 1½ dnia; w przypadku prac ad 5), zamiast 1 dnia urlopu pracownikowi przypadają 3 dni.

Na żądanie Trybunału lub zainteresowanego, Rada Pracy rozstrzyga, czy dana praca jest w rozumieniu ustawy pracą szczególnie ciężką lub szkodliwą dla zdrowia.

Ustawa zawiera ponadto szereg postanowień mniejszej wagi.

Komitety zakładowe.

Zakładowe przedstawicielstwo pracownicze powołane zostało w Szwecji do życia umową pomiędzy Szwedzką Unią Pracodawców, a Konfederacją Pracy Szwecji, zawartą w Sztokholmie w dniu 30 sierpnia 1946 r. Umowa dotyczy tylko tych zakładów pracy, w których połowa pracowników należy do federacji, które przyjęły umowę, włączając jej postanowienia do układów zbiorowych.

Komitet zakładowy tworzy się na żądanie pracodawcy lub miejscowej organizacji związkowej w zakładach pracy, zatrudniających zwykle co najmniej 25 robotników; w zakładach, zatrudniających mniej, niż 25 robotników, lecz więcej od 4, mających 21 lat ukończonych, miejscowa organizacja związkowa może postanowić, iż wyznaczy 2 delegatów zakładowych do reprezentowania robotników.

a) Zadania komitetu zakładowego.

Zadaniem Komitetu Zakładowego, będącego organem informacyjnym i doradczym, jest:

1. ustalanie stałej współpracy pomiędzy pracodawcą a załogą, w celu osiągnięcia możliwie najlepszej produkcji;

2. informowanie załogi o warunkach gospodarczych i technicznych zakładu pracy i o jego osiągnięciach;

3. działanie w kierunku zapewnienia robotnikom stałości zatrudnienia, higieny i bezpieczeństwa przy pracy i usuwania przyczyn niezadowolenia;

4. popieranie w zakładzie pracy szkolenia zawodowego;

i w ogóle zapewnienie zakładowi pracy dobrych warunków pracy i produkcji.

Do zadań Komitetu zakładowego należy w szczególności zajmowanie się sprawami, wchodzącymi w zakres techniki, organizacji, projektów i rozwoju zakładu pracy.

Do obowiązków pracodawcy należy regularne informowanie Komitetu o wynikach produkcji, o dokonanych lub zamierzonych przeróbkach lub innych doniosłych zmianach w warunkach eksploatacji lub pracy zakładu, o nowych wyrobach i nowych metodach produkcji lub pracy itp., pod warunkiem jednakowoż, że informacje te nie przyniosą uszczerbku pracodawcy.

Przedstawicielom robotników i urzędników w Komitecie wolno przedkładać pracodawcy propozycje, dotyczące zagadnień wyżej wzmiankowanych; ocena propozycji, zmierzających do zmiany metod produkcji, należy do Komitetu zakładowego; do niego też należy wypowiedzenie się, czy należy się wynagrodzenie robotnikowi—autorowi projektu, zużytkowanego przez pracodawcę z korzyścią. Opinie, wyrażone na posiedzeniu Komitetu co do tych propozycji, winny być zaprotokółowane; o przebiegu dyskusji i o podjętych zarządzeniach Komitet ma zawiadomić projektodawcę.

W zakresie warunków gospodarczych zakładu pracy pracodawca winien regularnie informować Komitet zakładowy o koniunkturze i ewolucji rynku w danej gałęzi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji samego zakładu pracy, oraz co do możliwości zbytu wytworów.

Komitet zakładowy ma prawo zapoznawania się z bilansem zakładu pracy i rachunkiem zysków i strat; ma obowiązek przyczyniać się do dobrego zużytkowania siły roboczej i materiału; może przedkładać wnioski w sprawach gospodarczych, obchodzących zakład pracy.

Gdy powstaje zagadnienie zaprzestania, zawieszenia lub znacznego ograniczenia działalności zakładu pracy, przed wydaniem takiego zarządzenia odbyć się winna w Komitecie zakładowym wymiana poglądów.

Przedstawiciele robotników wyznaczają spośród członków Komitetu zakładowego jednego, w którego osobie Komitet ma być powiadomiany co najmniej na 14 dni przedtem o zamierzonym wypowiedzeniu pracy lub zwolnieniu robotnika z pracy, którą pełnił od co najmniej 9 miesięcy; na żądanie bądź to pracodawcy, bądź przedstawiciela organizacji robotniczej niezwłocznie przeprowadzone będą narady¹⁾.

¹⁾ Przepis niema jednak zastosowania: 1) w razie przyjęcia robotnika do pracy na czas oznaczony, lub do ukończenia określonej pracy; 2) w przypadkach, kiedy pracodawcy służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy; 3) gdy zwolnienie jest następstwem zmniejszenia prac bieżących, spowodowanych sezonowym lub nieciągłym charakterem pracy.

W okresie 4 miesięcy po redukcji, gdyby zaszła potrzeba przyjęcia ponownie do pracy takiej samej siły roboczej, pracodawca obowiązany jest powiadomić tego samego przedstawiciela, co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem przyjmowania pracowników.

Dalszym zadaniem Komitetu zakładowego jest utrzymanie porządku i dyscypliny w pracy oraz dobrych stosunków pomiędzy dyrekcją a personelem podległym; czuwanie nad tym, aby uczniowie, zatrudnieni w zakładzie pracy, otrzymywali dobre wykształcenie zawodowe, jak najbardziej rozległe.

Nie należy do zadań Komitetu zakładowego zajmowanie się sporami, dotyczącymi zawarcia, przedłużenia, wypowiedzenia, interpretacji lub stosowania układów zbiorowych pracy lub ogólnie — sporami, dotyczącymi reglamentacji warunków pracy, które normalnie należą do związków zawodowych.

b) Skład komitetu zakładowego.

Komitet zakładowy składa się z członków, wyznaczonych z jednej strony przez pracodawcę, z drugiej — przez robotników zakładu. W zakładach pracy, zatrudniających zwykle nie więcej, niż 100 robotników — robotnikom służy prawo powołania co najwyżej 3 przedstawicieli; gdy liczba robotników waha się między 100 a 200 — najwyżej 5; w zakładach większych — najwyżej 7.

Reprezentantów pracodawcy może być najwyżej tyluż, ilu jest przedstawicieli robotników. Zastępców powołuje się w liczbie nie większej od liczby członków Komitetu; wchodzi oni w skład Komitetu w razie nieobecności lub wyjazdu członków, w kolejności, wskazanej ilością uzyskanych głosów.

Układ lokalny może zmienić postanowienia powyższe. Jeżeli w skład Komitetu zakładowego — na podstawie umowy z dnia 30. VIII. 46 roku pomiędzy Szwedzką Unią Pracodawców a Centralną Organizacją Pracowników Umysłowych — wchodzi przedstawiciele kierowników i innych pracowników umysłowych zakładu pracy, liczba ich nie może być większa: od 2, gdy robotnicy mają nie więcej, niż 4 przedstawicieli; od 3, gdy robotnicy mają ich 5, 6 lub 7.

Kadencja przedstawicieli pracowniczych i ich zastępców jest dwuletnia.

c) Sposób powołania Komitetu zakładowego.

W zakładach pracy, zatrudniających zwykle nie więcej, jak 200 pracowników, przedstawicieli robotników w Komitecie powołuje się w wyborach, w których uczestniczą wszyscy robotnicy zakładu, należący do federacji, która przyjęła umowę.

W zakładach, zatrudniających ponad 200 robotników, przedstawiciele robotników mogą być obrani przez elektorów, których będzie 20 przy liczbie zatrudnionych od 200 do 300, a w większych zakładach pracy — nadto jeszcze

2 od każdej, choćby tylko rozpoczętej setki zatrudnionych.

W miarę możliwości należy przy wyborach uwzględnić różne grupy zawodowe i różne sekcje zakładu pracy.

Po upływie pierwszego roku kadencji, ustępuje w drodze losowania połowa członków Komitetu; ustępujący mogą być ponownie obrani.

O wyborze członków lub zastępców robotnicy winni powiadomić pracodawcę, przesyłając wyciąg z protokołu.

Od członka lub zastępcy, wyznaczonego przez robotników, wymaga się ukończenia 20 lat i zatrudnienia w zakładzie pracy co najmniej od 1 roku.

Jeżeli członkowie Komitetu nie postanowią inaczej, przewodniczącego Komitetu wybiera pracodawca spośród członków, których desygnował. W takim przypadku pozostali członkowie Komitetu wybierają spośród siebie wiceprzewodniczącego. Sekretarz Komitetu — w razie zgody członków Komitetu — może być powołany spoza Komitetu.

d) Zebrania Komitetu zakładowego.

Zebrania zwyczajne Komitetu powinny się odbywać raz na kwartał; mogą odbywać się częściej — za zgodą przedstawicieli obu stron; zebrania nadzwyczajne odbywać się będą w sprawach pilnych, wymagających rozpatrzenia przed zebraniem zwyczajnym, na żądanie jednej ze stron.

Zebrania odbywać się winny poza godzinami pracy; za udział w zebraniu zwyczajnym oraz nadzwyczajnym, zwołanym na żądanie pracodawcy, przedstawiciele pracowników otrzymują od pracodawcy diety w wysokości 6 koron. Zwyczajne wydatki, związane z działalnością Komitetu, ponosi zakład pracy, który jest również zobowiązany dostarczyć lokalu na zebranie. Protokół zebrań Komitetu zakładowego sporządza się w 3 egzemplarzach (dla pracodawcy, dla przedstawiciela robotników i pracowników).

e) Komitet Rynku Pracy.

Zadaniem Komitetu Rynku Pracy jest: 1) popieranie i kierowanie działalnością Komitetów zakładowych i delegatów zakładowych, 2) sprzyjanie stałej współpracy stron na rynku pracy, celem zwiększenia wydajności produkcji i dobrobytu załogi, 3) badanie wszystkich zagadnień, które mają znaczenie ogólne lub są doniosłe dla organizacji życia przemysłowego. Do jego zadań należy także — na żądanie jednej z zainteresowanych stron i pod przewodnictwem bezstronnego przewodniczącego — występowanie w charakterze arbitra i rozpatrywanie oraz załatwianie sporów, dotyczących ważności lub wykładni postanowień, zawartych w umowie, ew. złamania jej postanowień, wreszcie sankcyj za naruszenie stwierdzone pogwałcenia. W pewnych wypadkach poddana mu być może sprawa zwolnienia pracownika z pracy;

jest wówczas obowiązkiem Komitetu zbadać starannie sprawę, dążyć do wytworzenia sobie prawidłowego i słusznego poglądu na wszystkie okoliczności, wskutek których powzięto zakazane postanowienie. Oceniając to postanowienie, należy rozważyć, z jednej strony zależność, w jakiej znajduje się pracownik, jego zdolność i zdatność do pracy, jaka mu jest powierzona; z drugiej strony — uzasadnione zainteresowanie pracownika w pewności zatrudnienia. Jest więc konieczne uwzględnienie zarówno tego, że dla zakładu pracy jest niezbędna obsługa przez zdolnych i odpowiadających działalności zakładu robotników, jak i czasu, w ciągu którego robotnicy pracowali dla zakładu, oraz ich obowiązków rodzinnych (w przypadku, gdyby pracodawca się znalazł — wskutek braku pracy — w sytuacji, wymagającej wypowiedzenia lub zwolnienia pracownika i musiałby wybierać pomiędzy robotnikami o równych zdolnościach i przydatności). Komitet powinien dążyć do jedności w ocenie zagadnienia; stanowisko większości podaje się do wiadomości zainteresowanych federacji, których zadaniem jest — po uzgodnieniu z Unią Pracodawców i Konfederacją Pracy — podjąć kroki, których wymaga postanowienie. Ta sama procedura ma zastosowanie i w przypadkach ponownego zatrudnienia (które omawialiśmy wyżej).

f) *Postanowienia specjalne.*

Członkom i zastępcom Komitetów zakładowych, delegatom zakładowym oraz członkom i zastępcom Komitetu Rynku Pracy nie wolno rozpowszechniać lub wykorzystywać wiadomości o charakterze technicznym lub ekonomicznym, które powzięli przy wykonywaniu swoich funkcji, a o których wiedzą, że stanowią tajemnicę zawodową lub handlową, lub dla których pracodawca specjalnie zastrzegł tajemnicę.

Termin wypowiedzenia porozumienia w sprawie Komitetów Zakładowych jest sześciomiesięczny.

Jeżeli pewne warunki rekrutacji i pracy czynią trudnym zastosowanie niektórych postanowień porozumienia, federacje - sygnatariusze mogą wprowadzić niezbędne zmiany (w szczególności w przemyśle budowlanym i robotach publicznych oraz załadowywaniu i wyładowywaniu statków).

g) *Udział pracowników umysłowych w Komitetach zakładowych.*

Udział pracowników umysłowych w Komitetach zakładowych opiera się na umowie, zawartej w tym samym dniu 30. VIII. 1946 r. pomiędzy Unią Pracodawców a Organizacją Centralną Pracowników Umysłowych. Prawo udziału w wyborach przedstawicieli do Komitetu zakładowego służy tylko pracownikom, zorganizowanym związkowo, jeżeli co najmniej 3/4 pracowników zakładu, mających warunki do przy-

stąpienia do Związku, należącego do Centralnej Organizacji Pracowników Umysłowych, zrzeczyło się w ten sposób. W przeciwnym razie, pracownicy zorganizowani i niezorganizowani decydują wspólnie większością głosów, czy 1) brać udział w Komitecie zakładowym i 2) wybierają wspólnie swoich przedstawicieli. Przedstawicielstwo pracowników umysłowych musi zawsze obejmować przedstawicieli kierownictwa, kierowników działów i wyższego personelu o podobnym charakterze.

h) *Komitety zakładowe w ruchu spółdzielczym.*

Na mocy porozumienia, zawartego w maju 1947 r., pomiędzy szwedzką spółdzielczością („Kooperativa förbundet”, „K. F.”) a związkami zawodowymi („Landsorganisationen”, „L. O.” — czyli Szwedzką Konfederacją Związków Zawodowych, oraz „Tjässtemännens Centralorganisation”, „T. C. O.”, czyli Ogólnokrajową Federacją Związków Pracowników Umysłowych), porozumienia, poprzedzonego wspólną deklaracją tychże stron w sprawie polityki płac w spółdzielczości i „porozumieniem podstawowym” z 1946 r., stwarzającym mechanizm załatwiania sporów o płacę w spółdzielczości, Komitety zakładowe powołano do życia i w zakładach pracy, prowadzonych przez spółdzielczość spożywczą na zasadach, nie odbiegających od zasad ogólnych.

2. D a n i a

Mieszane Komitety Wytwórcze.

Na podstawie porozumienia Duńskiego Stowarzyszenia Pracodawców z Duńską Federacją Związków Zawodowych, analogicznego do wcześniejszych porozumień o podobnym charakterze, zawartych w Norwegii w grudniu 1945 r. oraz w Szwecji w sierpniu 1946 r. — na żądanie bądź to pracodawcy, bądź to większości pracowników tworzone będą — od dnia 1 września 1947 r. począwszy — Mieszane Komitety Wytwórcze (Samarbejdsvalg). Powstaną one w przedsiębiorstwach przemysłowych lub rzemieślniczych, w których jest zatrudnionych z reguły co najmniej 25 pracowników w wieku ponad lat 18, wślednie przepracowywane jest co najmniej 58 000 robotniko-godzin w ciągu 1 roku lub 29 000 robotniko-godzin w ciągu 1 półrocza. W mniejszych przedsiębiorstwach, tego rodzaju Komitety mogą być powoływane na podstawie wzajemnego porozumienia Kierownictwa zakładu pracy i robotników. W skład Komitetu wchodzi w równej liczbie, zmieniającej się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, obieralni przedstawiciele Kierownictwa zakładu pracy i pracowników. Personel techniczny i handlowy, jeżeli nie należy do żadnej organizacji pracowniczej, występuje po stronie kierownictwa. Członków Komitetu powołuje się w drodze wyborów na okres 1 lub 2 lat.

W przedsiębiorstwach, w których, stosownie do zawartych porozumień, ustanowiono delegatów pracowniczych, tacy delegaci stają się ex officio członkami Komitetu ze strony pracowniczey. Specjalne przepisy normują przypadki, w których liczba delegatów przekracza dozwoloną liczbę przedstawicieli robotniczych w Komitecie. W przedsiębiorstwach, w których nie ma delegatów, reprezentantów robotniczych wybiera się spośród takich pracowników o uznanej kompetencji, którzy przepracowali w przed-

2 —	w zakładzie zatrudniającym	do 25 pracowników
3 —	" "	od 26 do 50 pracowników
4 —	" "	" 51 " 150 "
5 —	" "	" 151 " 300 "
6 —	" "	" 301 " 500 "
8 —	" "	" 501 " 750 "
10 —	" "	powyżej 750 "

siębiorstwie co najmniej 1½ roku w ciągu ostatnich 2 lat. Mieszane Komitety Wytwórcze mają stanowić organa współpracy, doradztwa i dostarczania informacji; ich szczególnym obowiązkiem jest proponowanie i rozważanie technicznych i innych sposobów, sprzyjających osiągnięciu maksymalnej wydajności pracy i produktywności przedsiębiorstwa, w celu zmniejszenia kosztów produkcji i cen sprzedaży wytwarzanych towarów. Należy do nich także popieranie możliwie najlepszych systemów szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie, troska o poprawę warunków pracy pod względem zdrowia, bezpieczeństwa i opieki nad robotnikiem i rozważanie we właściwym czasie dróg i środków przeprowadzania, w sposób najmniej uciążliwy dla robotników, których to dotyczy, zmian w przedsiębiorstwie, wymaganych przez reorganizację zakładu pracy.

Wyraźnie zastrzeżono jednak, że Komitety nie mają uprawnień do zajmowania się sprawami, regulowanymi zwykle za pomocą układów zbiorowych pracy lub rokowań pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi.

Zebrania zwyczajne Komitetów Wytwórczych mają się odbywać raz na kwartał; na każdym z tych zebrań przedsiębiorca winien dostarczać informacji, dotyczących położenia ekonomicznego przedsiębiorstwa i jego pozycji w odnośnej gałęzi działalności gospodarczej, jako też informacji, dotyczących doniosłych spraw w zakresie produkcji i warunków rynku w ogólności. Zebrania nadzwyczajne zwołuje się na żądanie bądź to grupy pracodawczej, bądź pracowniczey.

W celu okazania pomocy i kierowania Mieszanymi Komitetami Wytwórczymi w ich pracy, centralne organizacje pracodawców i robotników mają wyłonić Komitet Koordynacyjny (Samarbejdsnaeon), który działać będzie także jako organ interpretujący porozumienie i zajmujący się sprawami pogwałcenia jego postanowień.

3. Norwegia

Przedstawiciele pracowników w zakładach pracy.

Na podstawie umowy pomiędzy Arbeidernes Faglige Landoorganisasjon i Norge (w skróceniu A. F. L.)¹⁾, a Związkiem Przemysłowców Norweskich na żądanie jednej ze stron w każdym zakładzie pracy powołani będą przedstawiciele pracowników w liczbie:

do 25 pracowników
od 26 do 50 pracowników
" 51 " 150 "
" 151 " 300 "
" 301 " 500 "
" 501 " 750 "
powyżej 750 "

Wybory odbywają się raz w ciągu roku kalendarzowego. Prawo wybieralności służy pracownikom, mającym powyżej lat 21; jednakowoż pracownikom poniżej lat 19 służy prawo obrania 1 przedstawiciela w wieku poniżej lat 21, z tym jednak, że nie może być przekroczona podana uprzednio ogólna liczba przedstawicieli. Przedstawiciele należy wybierać spośród najzdolniejszych pracowników zakładu pracy o odpowiednim doświadczeniu i rozumieniu warunków pracy zakładu, w miarę możliwości spośród pracowników, którzy przepracowali w zakładzie ostatnie dwa lata.

Wybory dokonywane być mogą grupami; w tym przypadku każda grupa pracowników, uznana za taką przez zakład pracy, a licząca przeciętnie nie mniej, niż 25 osób, ma prawo do jednego przedstawiciela w Komitecie przedstawicieli, choćby przekroczona być miała liczba przewidziana w podanej tabeli.

Jeżeli pracownicy zakładu pracy należą do jednego oddziału związku zawodowego, i ten oddział grupuje tylko członków z danego zakładu pracy, członkowie zarządu oddziału mogą być wybrani jako przedstawiciele; jeżeli jednak pracownicy należą do różnych oddziałów, wybory przedstawicieli odbędą się na zgromadzeniach ogólnych (zebraniach fabrycznych).

O wyniku wyborów zakład pracy powinien być powiadomiony w ciągu dni 8; dopiero od chwili otrzymania takiego zawiadomienia przez zakład pracy pracownik wybrany nabywa praw przedstawiciela uznanego, które zachowuje aż do chwili zawiadomienia zakładu pracy o wyniku następných wyborów.

Przedstawicielom pracowniczym służy prawo podejmowania prób przyjaznego załatwiania pretensyj, jakie poszczególni pracownicy mają wobec zakładu pracy i — nawzajem — jakie zakład pracy ma wobec pracowników; służy im także prawo, w ramach umowy o pracę, wypo-

¹⁾ Norweska Konfederacja Związków Zawodowych.

wiadania się w sposób wiążący pracowników w sprawach, które dotyczą ogółu pracowników lub grup pracowniczych. Zakłada się, że przedstawiciele — jeżeli uznają za stosowne — przedłożą sprawę swoim towarzyszom pracy przed powzięciem decyzji.

Przedstawiciele pracownicy czuwać mają nad wykonywaniem obowiązków, obciążających strony, stosownie do umów o płacę i regulaminów pracy oraz postanowień ochronnego prawa pracy.

Przed powzięciem decyzji, przedsiębiorca ma obowiązek porozumiewania się z przedstawicielami pracowniczymi:

1. w sprawie wydawania regulaminów pracy lub uzupełnień i zmian w tychże (zgodnie z prawem o ochronie pracowników z 1936 r.);
2. w sprawie zmian w warunkach pracy, będących następstwem głębokich zmian konjunktury;
3. gdy ograniczenia produkcji powodują redukcję siły roboczej (zwalniania poszczególnych robotników oraz robotników, przyjętych do pracy oznaczonej lub sezonowo, nie uważa się za ograniczenie produkcji);
4. w sprawie stałego przenoszenia grup robotników w zakładzie pracy.

Negocjacje z przedstawicielami pracowniczymi pracodawca prowadzi sam lub przez zastępcę, wyznaczonego spośród kierownictwa zakładu pracy. Pracodawca lub jego zastępca mogą dokooptowywać do udziału w negocjacjach kogoś z kierownictwa zakładu; w porozumieniu z pracodawcą przedstawiciele pracownicy mogą dokooptowywać osoby spośród tych pracowników zakładu pracy, których te negocjacje dotyczą.

Odpowiedzialny przedstawiciel pracodawcy powinien być co dzień w zakładzie pracy, aby przedstawiciele pracowników mogli się do niego zwracać.

Przewodniczący Komitetu przedstawiciele pracowniczych powinien mieć nieograniczony dostęp do różnych działów przedsiębiorstwa w granicach koniecznych do wykonywania swoich obowiązków przedstawicielskich; jest jednak obowiązany powiadomić zawczasu swego bezpośredniego zwierzchnika i wyjaśnić, dlaczego opuszcza miejsce pracy.

Inni przedstawiciele pracownicy przy wykonywaniu swych obowiązków nie powinni opuszczać miejsca pracy, chyba, że uzyskają zezwolenie bezpośredniego zwierzchnika.

Przedstawicielom pracowniczym nie wolno wypowiadać pracy, ani zwalniać ich z pracy bez wystarczających powodów. Jeżeli przedstawicielowi pracowniczemu wypowiedziano pracę indywidualnie, wypowiedzenie powinno być 4-tygodniowe. Jeżeli wypowiedzenie następuje z powodu braku pracy, przedstawiciele pracownicy otrzymują takie samo wypowiedzenie, jak inni pracownicy.

Przed wypowiedzeniem pracy lub zwolnieniem z pracy przedstawiciela pracowniczego,

pracodawca, na życzenie zainteresowanego, powinien się porozumieć w jego sprawie z przedstawicielami pracowniczymi.

1.

Społeczna służba pomocy domowej

Społeczna służba pomocy domowej jest nową odmianą publicznej akcji opiekuńczej i ma na celu zapewnienie pomocy domowej gospodarstwu rodzinnemu w przypadkach szczególnych trudności lub nagłej potrzeby, zasługujących na tę pomoc ze stanowiska dobra ogólnego.

Społeczna służba pomocy domowej pojawiła się w ostatnich latach jednocześnie w szeregu krajów europejskich i pozaeuropejskich, jest przeważnie organizowana lub kontrolowana przez władze publiczne i finansowana lub subsydiowana bądź przez państwo, bądź przez samorządy.

W niektórych krajach społeczna służba pomocy domowej jest powiązana z systemem świadczeń ubezpieczeń społecznych.

Tendencje utworzenia tej służby ujawniły się i w takich krajach, jak Francja lub Holandia, w których od wielu lat łagodzenie trudności, wynikających z braku pomocy domowej w wypadkach choroby lub innych nagłych okoliczności w rodzinach mało zasobnych, należało do stowarzyszeń prywatnych.

Nie ulega wątpliwości, że zorganizowanie służby społecznej pomocy domowej — obok efektów bezpośrednich: usunięcia swoistych nieraz niezmiernie dotkliwych ciężarów i trosk domowych — wpływa pośrednio (przez podniesienie i regulację poziomu zatrudnienia jednej z grup pracowników domowych i stworzenie dla nich udogodnień szkoleniowych) na całą gałąź pracy służby domowej, oddziaływa na warunki pracy i położenie ogólne służby domowej jako całości, prowadzi do nadania tej pracy charakteru pracy wykwalifikowanej i do zmiany pozycji społecznej pracownic.

Rozwój Służby Pomocy Domowej pod nadzorem władzy publicznej i możliwy wpływ tej instytucji na położenie ogółu pracowników domowych już w połowie 1946 r. zwrócił na siebie uwagę Komitetu Korespondencyjnego Pracy Kobiet Międzynarodowego Biura Pracy, które zaproponowało, aby Międzynarodowe Biuro Pracy podjęło studia nad prawodawstwem i praktyką w dziedzinie pomocy domowej.

Jakośkolwiek dotąd nie zostały ogłoszone wyniki tych badań, możliwe jest zorientowanie się ogólne w stanie tego problemu w Wielkiej Brytanii i krajach Skandynawskich, a poza Europą — w Australii i Nowej Zelandii.

1. Wielka Brytania.

Przed wojną władze lokalne miały prawo — w związku z akcją opieki nad matką i dzieckiem — dostarczać pomocy domowej w wypad-

kach związanych z macierzyństwem, lub gdy chodziło o chorą matkę, mającą dzieci poniżej lat pięciu.

W czasie wojny trudności, powstające w gospodarstwach domowych wskutek braku pomocy domowej, w szczególności w okresach choroby, porodu lub innych wypadkach nagłych — stały się ostrym problemem, zwłaszcza w okresie pełnej mobilizacji rezerw — gdy krewni i przyjaciele, którzy w normalnych czasach mogli w takich wypadkach udzielić pomocy domowej — sami wciągnięci zostali do pracy.

W takiej sytuacji Defence Regulation z listopada 1944 r. rozszerzył zasięg Społecznej Służby Pomocy Domowej, stanowiąc, że oprócz wypadków objętych przepisami o opiece nad matką i dzieckiem — wolno dostarczać pomocy domowej gospodarstwom, w których: 1) matka zachorowała lub miała poddać się operacji; 2) żonę wezwano nagle do męża w szpitalu i należało zająć się dziećmi; 3) starsze osoby były niedołążne lub jedna z nich nagle zachorowała; 4) kilka osób w gospodarstwie zachorowało jednocześnie.

Rozwiązaniem tak rozszerzonych zadań zajęły się z jednej strony władze lokalne, tworząc same za pośrednictwem Komitetów zdrowia i opieki społeczną służbę pomocy domowej, z drugiej zaś strony — organizacje dobrowolne, jak Dobrowolna Służba Kobiet — działające pod kontrolą władzy lokalnej.

Koszty związane ze Służbą Pomocy Domowej pokrywały władze lokalne; gospodarstwa, korzystające z pomocy, zwracały władzom całość lub część kosztów — stosownie do swych możliwości.

Ustawa o Powszechnej Służbie Zdrowia skonsolidowała ten system i rozszerzyła go tak, aby umożliwić władzom lokalnym dostarczanie pomocy domowej gospodarstwom, w których są starcy lub osoby niedołążne lub dzieci poniżej lat pięciu, za opłatą odpowiadającą zdolnościom płatniczym danego gospodarstwa według oceny władzy lokalnej; ostatnimi czasy Brytyjskie Ministerstwo Zdrowia dokonywa przeglądu zarządzeń, wydanych w tym zakresie przez władze lokalne.

Czynione są starania, aby w zakresie warunków pracy stosowano jednolite standardy, oparte na minimalnych warunkach pracy i stawkach zarobkowych pracowników publicznych.

2. Kraje Skandynawskie.

W Szwecji dekret wydany w dniu 1. stycznia 1944 r. ustalił zasady powołania do życia subsydiowanej przez rząd domowej opieki społecznej, której zadaniem jest dostarczanie rodzinom pomocy w prowadzeniu gospodarstwa i w opiece nad dziećmi podczas choroby matki, porodu lub w wypadkach podobnych.

Liczba społecznych pracownic domowych,

która w 1946 r. wynosiła 1.500, ma — według oczekiwań — wzrosnąć w ciągu lat 3 do 3.000.

Aby mieć prawo do subwencji państwowej, lokalne władze szwedzkie, które organizują służbę tego rodzaju, muszą zadośćuczynić pewnym warunkom, odnoszącym się do szkolenia zawodowego i warunków zatrudnienia personelu. Społeczne pomocnice domowe tej służby mogą być w niej zatrudniane na stałe lub na czas ograniczony. Pierwsze otrzymywać muszą wynagrodzenie zasadnicze, co najmniej 1.500 koron na rok i mają prawo do trzykrotnych podwyżek płacy, po 100 koron każda, co 3 lata, ponadto — do dodatku drożyznianego oraz mieszkaniowego. Zapłata minimalna dla osób zatrudnionych na czas ograniczony wynosi 5 koron za dzień pracy, lub proporcjonalny ułamek tej zapłaty, jeśli pracuje ona tylko przez część dnia, względnie — gwarantowane minimum pełnych 80-ciu dni w ciągu roku.

Urząd służby pomocy domowej będzie ustanowiony dla każdego okręgu, podlegającego radzie prowincjonalnej. Władzą centralną, zarządzającą tą służbą będzie Administracja pracy i opieki społecznej.

W D a n i i pierwsze próby organizowania społecznej pomocy domowej poczyniono w okresie okupacji niemieckiej, kiedy rząd duński zawarł umowy i ofiarował subsydia stowarzyszeniom prywatnym, udzielającym bezpłatnej pomocy domowej rodzinom, rozporządzającym małymi zasobami w razie choroby matki lub innego nagłego wypadku. Oznaczono w sposób jednolity czas i warunki pracy; pomoc ograniczono do rodzin mało zasobnych, w których jedno lub więcej dzieci ma poniżej lat 15; w których gospodyni choruje w domu lub jest na leczeniu w szpitalu; do samotnych kobiet pracujących, o ile w domu jest chore dziecko bez żadnej opieki, a matka straciłaby zarobek lub mogłaby stracić posiadłość, gdyby opuściła pracę, oraz do samotnych osób, które są chore. Dalszym warunkiem jest, by pomocnice użyte zostały do pracy domowej i do opieki nad dziećmi, a nie do opieki nad chorymi — i ażeby pomoc udzielana była bezpłatnie.

System ten wprowadzono w 17 ośrodkach; w samej Kopenhadze było w 1946 r. — 400 takich pracownic domowych.

Zgłoszony do parlamentu projekt ustawy, przewidywał utworzenie służby pomocy domowej dla wszystkich rodzin (a nie tylko dla rodzin, mających małe środki) w razie choroby lub innego nagłego wypadku w rodzinie.

Usługi te nie byłyby bezpłatne; każde gospodarstwo miałoby płacić w zależności od środków.

Przewidywane jest subsydiowanie nowej instytucji w $\frac{2}{3}$ przez państwo, a w $\frac{1}{3}$ przez samorządy.

Organizacje dobrowolne, ofiarujące tego rodzaju usługi, miałyby się zachęcać do kontynuowania lub rozszerzenia działalności pod

kontrolą jednak władzy publicznej i po uzyskaniu jej zgody.

3. Nowa Zelandia.

W czasie wojny utworzono dział służby publicznej pod nazwą „Służba Pomocy Domowej”, którego celem było dostarczanie pomocy:

a) gospodarstwu obciążonemu jednym lub większą ilością dzieci poniżej lat 12, gdy matka lub inna kobieta, sprawująca opiekę nie może całkowicie lub częściowo spełniać swych zwykłych obowiązków domowych z powodu ciąży, macierzyństwa lub nieszczęśliwego wypadku, choroby lub niedołęstwa,

b) gospodarstwu, w których jest troje lub więcej dzieci poniżej lat 12, a którykolwiek z członków gospodarstwa wymaga specjalnej opieki i starania z powodu choroby lub zniepełnienia,

c) gospodarstwu, w których wszyscy członkowie będący w odpowiednim wieku i stanie, aby pomagać w pracy domowej, są całkowicie lub częściowo pozbawieni możliwości pracy z powodu choroby lub innej przyczyny,

d) gdzie brak pomocy domowej stanowi przyczynę nadmiernych trudności.

Służbę pomocy domowej prowadzi Ogólnokrajowa Służba Zatrudnienia.

Służba pomocy domowej ma działać na następujących zasadach:

1) w każdym ośrodku rekrutować się będzie stopniowo tyle pomocnic domowych, ile będzie potrzeba; wzrost rekrutacji będzie postępował w miarę dokładniejszego ustalania istniejących potrzeb na podstawie uzyskanych doświadczeń i w miarę przybywania wyszkolonego personelu,

2) wszystkie osoby, kierowane przez Służbę do pomocy w domach prywatnych, występować będą jako „pomocnice domowe” bez różniczkowania stopni; dla celów administracyjnych (i tylko w obrębie służby) wyróżniać się będzie 4 stopnie wyszkolenia:

a) osoby uczące się, tzn. odbywające naukę a które nie uzyskały jeszcze świadectwa,

b) osoby mające świadectwa, o minimalnym poziomie wykwalifikowania, niezdolne jeszcze do wzięcia pełnej odpowiedzialności za prowadzenie gospodarstwa,

c) osoby mające świadectwa, o wyższym stopniu wykwalifikowania, uważane za całkowicie zdolne do wzięcia pełnej odpowiedzialności za prowadzenie gospodarstwa,

d) osoby poniżej lat 18, które — choć przeszły szkolenie — z powodu młodego wieku nadają się tylko do specjalnych zatrudnień w ograniczonej skali obowiązków, bez odpowiedzialności i tylko w wybranych gospodarstwach.

Opłaty za pomoc wynoszą 4 £ tygodniowo od gospodarstwa, jeżeli zatrudnienie trwa cały tydzień lub dłużej, a 2 szylingi za godzinę, jeżeli zatrudnienie jest całodzienne, lecz trwa

mniej niż tydzień lub jeżeli jest tylko częściowe. Możliwa jest redukcja opłat, jeżeli sytuacja finansowa gospodarstwa usprawiedliwia przyznanie ulgi.

Koszta przejazdu, ponoszone przez pomocnicę domową w celu dostania się do pracy i z powrotem, pokrywa Departament i nie liczy się ich gospodarstwu.

Zarobki pomocnic domowych wypłaca Departament, a należność za ich usługi wpłaca głowa gospodarstwa Departamentowi.

Zatrudnienie w jakimkolwiek gospodarstwie może być przerwane, a pomocnica domowa odwołana bez uprzedzenia:

a) w razie sprawdzonej skargi na niewłaściwe jej traktowanie,

b) gdy pracownica domowa jest potrzebna w bardziej pilnym przypadku, dla którego nie ma innej, odpowiednio wykwalifikowanej kandydatki,

c) w razie nieuiszczenia przez gospodarstwo we właściwym czasie opłat, przypadających za pomoc (z zastrzeżeniem jednak, iż nie cofnie się pomocy przed ostatecznym załatwieniem wniosku o redukcję opłat).

Od pomocnic domowych wymaga się pracy (lub też pogotowia do pracy) w ciągu 40 godzin tygodniowo. Zasadniczo przyjmuje się i wyznacza pracę na okresy nie krótsze od 4 lub 8 godzin. Godziny pracy wyznacza kierowniczka okręgowa. Nie wolno zatrudniać pracownicy domowej w pracy ciągłej dłużej, niż przez 4 godziny, bez przerwy co najmniej trzech kwadransów na posiłek i odpoczynek. Jednocześnie kiedy pomocnica domowa mieszka w miejscu swego zatrudnienia, godziny pracy będą ustalone na podstawie porozumienia jej z głową gospodarstwa. W każdym jednak razie tam, gdzie zatrudnienie opiewa na okres tygodnia lub dłużej, przynajmniej jeden pełny dzień odpoczynku musi być udzielony w okresie każdych 7 dni.

W żadnym wypadku pomocnica domowa nie może być przydzielona do domu na warunkach, przy których byłaby zmuszona pracować w sobotę lub niedzielę, o ile tam nie mieszka.

Pracownice domowe nosić będą odpowiednie umundurowanie. Oznaka oraz zasadniczo trzy komplety umundurowania wydawane będą bezpłatnie; dalsze sztuki umundurowania mogą być zakupione w Departamencie za zwrotem ceny kosztu.

Pracownice domowe, mieszkające na stacjach pod kontrolą Służby Pomocy Domowej, płacić będą za utrzymanie i mieszkanie, celem pokrycia kosztów tych urządzeń.

Pracownice domowe uprawnione są do takich samych urlopów zdrowotnych za pełnym wynagrodzeniem i do takich samych płatnych urlopów dorocznych, jak inni urzędnicy publiczni. Mogą jeżeli zechcą przystępować do Funduszu Emerytalnego Służby Publicznej („Public Service Superannuation Fund”).

Departament ponosi odpowiedzialność za wszelkie wypadki (okaleczenia) pracownic domowych, które wynikają z ich zatrudnienia, lub któreby się zdarzyły w czasie ich zatrudnienia; — głowa gospodarstwa nie ma obowiązku dbać o ubezpieczenie ich w tym zakresie.

Niezależnie od tego, pomoc domowa przewidziana jest w specjalnych okolicznościach w ramach systemu ubezpieczeń społecznych w wypadkach choroby w gospodarstwie.

Towarzystwa dobrowolne, dostarczające tego rodzaju pomocy domowej, włączono do organizacji powszechnej; muszą one być jednak uznane przez Ministra Zdrowia; płaci się im subsydia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (biorąc pod uwagę wydatki poniesione w związku z udzielaniem usług i szkoleniem pracowników).

Jednym z warunków uznania Towarzystwa jest odpowiednie skonstruowanie umowy o pracę pomiędzy nim, a pomocnicą domową.

Warunki zatrudnienia pomocnic domowych, dostarczonych przez organizacje uznane, są następujące:

a) uznana organizacja jest uważana za pracodawcę pracownicy domowej,

b) warunki zatrudnienia pomocnicy domowej przez towarzystwo ustala umowa zawarta między towarzystwem, a pomocnicą; w szczególności, kontrakt zatrudnienia może istnieć w każdym okresie zanim pomocnica zacznie pracę w jakimkolwiek domu, oraz w przerwach pomiędzy okresami zatrudnienia.

Z drugiej strony, warunki, na jakich pomoc domowa zostaje dostarczona gospodarstwu, ustala porozumienie pomiędzy głową gospodarstwa, a towarzystwem. Pracodawcy płacą zależnie od swych możliwości, a fundusz pokrywa wszystkie lub część kosztów, pod wyszczególnionymi warunkami.

4. A u s t r a l i a .

Mało jest dotąd informacji o nowym systemie pomocy domowej, wprowadzonym w Nowej Południowej Walii pod nazwą Państwowej Służby Gospodarskiej w razie choroby matki, porodu i innych nagłych wypadków w gospodarstwie domowym.

Wydaje się jednak, że kobiety, pracujące w ramach tego Systemu, mają pozycję pracowników opieki społecznej; są one zatrudnione na zasadach pracy całodzienniej lub częściowej, zależnie od tego, co odpowiada pracownicy (wobec braku sił roboczych).

„Gospodynie”, pracujące przez pełny czas otrzymują od pracodawcy 3 £ 10 szylingów tygodniowo plus kosztą przejazdów.

W wypadkach jednak istotnie rozpaczliwych dostarcza się pomocy „gospodyń” darmo, lub za drobną opłatą; różnicę pokrywa państwo.

„Stałe gospodynie” uprawnione są do dwutygodniowego urlopu dorocznego i do urlopów zdrowotnych.

„Dorywcze gospodynie” otrzymują po 2 szylingi za godzinę pracy i nie mają prawa do urlopów.

Wydaje się, że te eksperymentalne poczynania w zakresie służby pomocy domowej powinny być uważnie obserwowane w naszym kraju m. in. z dwóch względów: usuwania bezrobocia kobiet i okazania pomocy licznym kobietom zmuszonym przez wojnę do zarobkowej pracy zawodowej i jednocześnie troszczenia się o małe dzieci lub znieдоłężniałych członków rodziny.

J.

Nowa ustawa szwajcarska o obowiązkowych płatnych urloпах dorocznych

Od dnia 26 lutego 1947 r. w kantonie genewskim obowiązuje nowa ustawa urlopowa, oparta na zasadzie dorocznego płatnego urlopu obowiązkowego w wysokości co najmniej 14 dni kolejnych, z których dwanaście stanowią dni robocze. Pracownik, który nie pracuje w zawodzie w sposób ciągły, ma prawo do urlopu, proporcjonalnego do czasu zatrudnienia, jeżeli jest zatrudniony w ciągu czasu równego lub wyższego od jednej trzeciej zwykłego.

W czasie płatnego urlopu dorocznego — niezależnie od jego długości — korzystający z urlopu winien powstrzymać się od wszelkiej pracy lub zajęcia, wynagradzanego bezpośrednio lub pośrednio, w gotowiznie lub naturze. Winny niezachowania tego postanowienia, traci w całości prawo do zapłaty za czas płatnego urlopu; zresztą nie wyłącza to zastosowania sankcyj karnych. Zapłata, pobrana nienależnie, podlega zwrotowi.

Z zastrzeżeniami, płynącymi z dalszych postanowień ustawy, nie wolno zmniejszać ustawowej długości płatnego urlopu z powodu: a) okresów obowiązkowej służby wojskowej; b) bezrobocia, będącego następstwem choroby lub wypadku choćby nie w pracy; c) samego płatnego urlopu; d) czasu, poświęconego wykonywaniu mandatu publicznego z wyboru lub obowiązkowej służby publicznej; e) należycie stwierdzonego okresu bezrobocia, spowodowanego brakiem zatrudnienia.

Co się tyczy specjalnie kobiet, ustawowy czas płatnego urlopu nie ulega zmniejszeniu wskutek ciąży i połogu w granicach, oznaczonych przez ustawę federalną o pracy w fabrykach.

Jednakowoż, jeżeli służba wojskowa, bezrobocie, będące następstwem choroby lub wypadku, lub bezrobocie z braku zatrudnienia przekroczyły 100, 75 lub 50 dni roboczych w ciągu 12 miesięcy, poprzedzających rozpoczęcie urlopu — czas trwania płatnego urlopu ulega zmniejszeniu o jeden dzień roboczy za każde 25 dni roboczych nieobecności, przekraczającej 100, 75 i 25 dni.

Jeżeli pracownik przepracował tylko 6 miesięcy lub mniej, prawo do urlopu ulega reduk-

cji do jednego dnia roboczego urlopu za pełny miesiąc pracy.

Dla pracowników sezonowych lub gdy praca najemna uprawniającego do urlopu rozpoczęła się przed mniej, niż 12 miesiącami, czas trwania płatnego urlopu może być zmniejszony do jednego dnia roboczego na każdy pełny miesiąc, od chwili rozpoczęcia tej pracy.

Pracodawcy mają obowiązek wypłacić uprawionym kwotę, równą zarobkowi, przypadającemu na ustawowy okres płatnego urlopu.

W obliczeniu należy uwzględnić wszelkie niestałe świadczenia w naturze i zasiłki, oraz świadczenia nadzwyczajne, jak napiwki i udziały, z wyłączeniem zasiłków rodzinnych.

Uprawnieni, płatni na dniówki lub od sztuki, otrzymują 2/13 zarobku, osiągniętego w ciągu 3 miesięcy pracy, poprzedzającej płatny urlop.

Powyższy sposób obliczenia ma zastosowanie w drodze szacunku, jeżeli uprawniony pracował nieregularnie lub był bez pracy wskutek braku zatrudnienia w ciągu całego lub w ciągu części tego okresu.

Jeżeli czas trwania urlopu ustawowego jest niższy od minimum, przewidzianego w art. 2 ustawy, uprawniony otrzymuje za każdy dzień roboczy urlopu 1/12 należności, jaką by otrzymał, gdyby jego urlop osiągnął minimum ustawowe.

Pracownik, którego zatrudnienie kończy się przed wzięciem przez niego dorocznego urlopu, ma prawo do odpowiedniego odszkodowania wyrównawczego.

Obowiązek wstrzymania się od pracy ma zastosowanie i do tego przypadku.

Wynagrodzenie za czas urlopu jest wymagalne i płatne przed rozpoczęciem urlopu.

Okres urlopu ustalają strony wspólnie — z zastrzeżeniem postanowień układu zbiorowego.

Uprawniony powinien być zawiadomiony o początku urlopu zawnazem, co najmniej na 15 dni.

Urlop może być podzielony tylko w przypadkach wyjątkowych, lecz co najwyżej na dwie części.

Rada Państwa może zobowiązać pracodawców do przystąpienia do Genewskiej Kantonalnej Kasy Kompensacyjnej (Służba obowiązkowych płatnych urlopów dorocznych), lub do prywatnej Kasy Kompensacyjnej, w odniesieniu do swego personelu, który — po zakończeniu okresu próby — nie został zaangażowany miesięcznie.

Za wykroczenie przeciwko postanowieniom ustawy uważa się:

1) zawarcie umowy, zmniejszającej prawa, przyznane ustawą lub postanowieniami wykonawczymi do niej;

2) nieprzystąpienie do Kasy Kompensacyjnej, uchylenie się lub usiłowanie uchylenia się od płacenia składek;

3) uchylenie się lub utrudnianie kontroli, przewidzianej ustawą;

4) udzielanie świadomie fałszywych lub niepełnych informacji, lub odmowa ich udzielenia, gdy się o to było wezwanym.

Karą, przewidzianą za te wykroczenia, jest areszt lub grzywna do 2.000 fr szw. lub obie te kary łącznie. Wymierza je Trybunał Policji. Spory cywilne rozpoznaje Tribunal de prud'hommes z zastrzeżeniem uprawnień Kantonalnego Urzędu Pojednawczego i postanowień umownych, ustalających jurysdykcję odmienną.

Postanowienia ustawy nie usuwają zwyczajów, postanowień układów zbiorowych pracy, umów indywidualnych, praw i regulaminów, przyznających pracownikom urlopy dłuższe.

j.

Rady zakładowe Węgier demokratycznych

Pierwsze rady zakładowe powstawały na Węgrzech w sposób żywiołowy w miarę oswobodzenia kraju i uruchomienia warsztatów pracy. Akcja tworzenia rad objęła od pierwszej chwili zarówno zakłady porzucone przez pracodawców, jak i te, których właściciele nie opuścili, lub do których powrócili i w których objęli kierownictwo.

Potrzebie ugruntowania tej zdobyczy robotniczej i nadania jej mocnych i jasnych podstaw prawnych zadośćuczyniły dwa kolejne dekrety Ministra Przemysłu (z 18.II.45 i 5.VI.45), stanowiące dzisiaj podwalinę ustroju pracy Nowych Węgier.

Rady zakładowe działają na Węgrzech w każdym zakładzie pracy, prywatnym lub publicznym, który zatrudnia zwykle co najmniej 20 pracowników. W przedsiębiorstwach, składających się z kilku zakładów pracy, oprócz rad zakładowych lokalnych, tworzy się radę centralną, ilekroć Rada Związków uzna to za wskazane.

Działalność rad zakładowych rozciąga się na wszystkie sprawy, związane z warunkami pracy (jak sprawy płac, czasu pracy, urlopów, poszanowania praw pracowniczych, opartych na umowie o pracę oraz dotyczące położenia gospodarczego i osobistego pracowników (jak opieka nad rodziną pracownika, sprawy urzędzeń bezpieczeństwa i higieny pracy, instytucji kulturalnych i społecznych), polubownego załatwiania zatargów, regulaminu wewnętrznego zakładu pracy i dyscypliny pracy. Każdej radzie zakładowej służy prawo zapoznawania się z treścią zapisów w księgach zakładu pracy, a w razie potrzeby — nakazania zbadania ich, na koszt zakładu pracy, przez biegłego. Pracodawca ma obowiązek składania co trzy miesiące sprawozdania o stanie spraw zakładu pracy oraz o prawdopodobnym kształtowaniu się produkcji i rynku.

Jeżeli radzie zakładowej potrzeba informacji, dotyczących sprawy, którą rada się zajmuje, może ich żądać od każdej osoby, którą łą-

czy z zakładem stosunek służbowy. Kierownik zakładu pracy ma również obowiązek udzielania radzie zakładowej wszelkich wyjaśnień, jakich rada zażąda, chyba, że dotyczą one tajemnicy produkcji. Jest także jego obowiązkiem zapewnić obecność na posiedzeniu rady zakładowej osób, które z tytułu pełnionych w zakładzie pracy funkcji, są właściwe do udzielania miarodajnych wyjaśnień. Uprawnienia rady zakładowej w zakresie uczestnictwa w zarządzie zakładu pracy, będącego spółką, zostały przez drugi dekret (z dn. 5.VI.45) rozszerzone: liczbę reprezentantów rady w zarządzie podniesiono do dwóch, zachowano jednak charakter doradczy tego uczestnictwa.

Sprawy opracowania nowych regulaminów wewnętrznych zakładu pracy i statutów służbowych personelu lub ich zmiany są wyłączono z właściwości rady zakładowej i należą do Komisji Parytetowej, złożonej z przedstawicieli właściwego związku zawodowego i organizacji pracodawców (chyba, że zostały ustanowione w układzie zbiorowym pracy: w tym przypadku mogą być zmienione tylko nowym układem). Rada zakładowa (wzgl. wyłoniona przez nią Komisja) uczestniczy w tworzeniu, zarządzaniu i kontroli wszystkich urządzeń społecznych zakładu pracy.

Rada zakładowa, złożona z więcej niż 5 osób, tworzy komisję dyscyplinarną do rozpoznawania zażaleń indywidualnych, dotyczących warunków pracy. Od postanowień komisji pracownik może się odwołać do pełnej rady. Każdy czyn, nie dający się pogodzić z etyką lub dyscypliną pracy, może być przez pracodawcę wniesiony przed radę lub komisję dyscyplinarną, która — po wysłuchaniu obwinionego — może zastosować sankcje dyscyplinarne.

Pewna liczba członków rady, zmienna w zależności od liczebności załogi, jest wolna od pracy w produkcji.

Ogólnokrajowa Komisja Arbitrażowa rozstrzyga ostatecznie: 1) w przypadkach różnicy poglądów pomiędzy stronami co do metod działania rady, 2) w przypadkach przekroczenia uprawnień lub zaniedbania obowiązków przez radę lub jej członków, 3) jeżeli pracodawca utrudnia radzie lub jej członkom wykonywanie zadań, a także 4) kiedy kierownik zakładu pracy nie przyjmuje wniosków rady, dotyczących zagadnienia, związanego z produkcją; skargę kieruje rada do komisji za zgodą właściwej organizacji związkowej.

Komisja Arbitrażowa ma charakter parytetowy; działa pod przewodnictwem prezesa i wiceprezesa, obranego spośród osób, nie należących do żadnej z dwu grup. J.

Węgierskie Związki Zawodowe

W przeddzień Pierwszej Wojny Światowej Węgierskie Związki Zawodowe skupiały w swoich szeregach 112.000 członków; w czasie woj-

ny liczba zrzeszonych wzrosła do 215.000, aby w rewolucyjnym 1918 r. podnieść się do 721.000. Rządy kontrrewolucji i ucisku sprowadziły tę liczbę w roku 1944 do 100.000.

Po wyzwoleniu kraju w r. 1945 szybko rosną szeregi związkowe, podejmuje w pełni pracę 31 dawnych związków zawodowych, tworzy się 20 nowych, liczba zrzeszonych w styczniu 1947 r. sięga 1.288.000 (co stanowi ponad 1/7 ogółu ludności kraju).

Przepisy prawne, dotyczące związków zawodowych, dotąd nie są skodyfikowane; szereg dekretów reguluje jednak działalność ruchu związkowego i zapewnia ogółowi pracowników zrzeszonych szereg doniosłych uprawnień (np. prawo automatycznego udziału przedstawiciela związków zawodowych w Zgromadzeniu Narodowym; udział przedstawiciela związków w każdej komisji weryfikacyjnej, w Trybunałach Ludowych, w Narodowych Komitetach, miejscowych i regionalnych; we wszelkich komisjach, powołanych do regulowania zagadnień społecznych i spraw warunków pracy).

Centralną organizacją związkową jest Federacja Krajowa Wolnych Związków Węgier; Rada Związkowa jest organem wykonawczym Federacji.

Dziełem ruchu związkowego jest założony w 1945 r. „Ruch Związkowy Młodych Robotników i Praktykantów” (SZIT), którego organem wykonawczym jest Rada Związkowa Młodzieży; podobnie dziełem ruchu zawodowego jest Robotnicza Federacja Kulturalna, która od roku 1945 pracuje nad organizacją bibliotek, odczytów, rozrywek i użytkowaniem wolnego od pracy czasu pracowników.

Ważne orzeczenie ubezpieczeniowe sądu amerykańskiego w sprawie renty wdowie obywatelki polskiej, zamieszkałej w Polsce

Placówki polskie w Stanach Zjednoczonych załatwiły pomyślnie spór prawny na tle interpretacji amerykańskiego ubezpieczenia robotniczego w stosunku do wdowy po robotniku Polaku, mieszkającej w Polsce.

Tło sprawy było następujące: Stan West Virginia wydał ustawę, według której beneficjariusze z tytułu ubezpieczenia robotniczego swoich zmarłych członków rodziny tylko wtedy mogą pobierać rentę ubezpieczeniową, jeżeli mieszkają w Stanach Zjednoczonych. Na podstawie tej ustawy odmówiono wypłaty renty żonie Stanley'a Jantosza, obywatelce polskiej, zamieszkałej w Polsce. Konsulat R. P. w Pittsburgu polecił swemu adwokatowi zaskarżyć tę decyzję do Sądu Najwyższego. Na rozprawie Sąd Najwyższy stanu West Virginia uznał tezę skarżących i postanowienie, odbierające prawo do pobierania renty wdowie po Jantoszu, uchylił, kierując się następującymi przesłankami: *Konstytucja Stanów Zjedn. przewiduje, iż traktaty międzynarodowe, zawarte przez Stany Zjedno-*

zione, łamią ustawy stanowe; wskutek tego ustawa Stanu West Virginia, sprzeczna z traktatem polsko - amerykańskim, ratyfikowanym przez Stany Zjednoczone i proklamowanym przez Prezydenta Stanów Zjednoczonych w roku 1933, jest nieważna, gdy chodzi o obywatela polskiego.

To orzeczenie sądowe, niezwykle ciekawe z punktu widzenia prawa międzynarodowego, ma znaczenie praktyczne, jako precedens we wszystkich podobnych wypadkach. W stanie West Virginia pracuje wielu Polaków w kopalniach i wiele rent pochodzi z tego okręgu.

j. 1.

Federalny Kodeks Bezpieczeństwa Pracy dla kopalń węgla kamiennego i brunatnego w U.S.A.

Na podstawie porozumienia z dnia 29 maja 1946 r. pomiędzy Zarządcą Kopalń Węgla a Zjednoczonymi Robotnikami Górniczymi Ame-

ryki i po przeprowadzeniu konsultacji z Komitetem, złożonym z 2 przedstawicieli Zjednoczonych Robotników Górniczych Ameryki, 2 przedstawicieli przemysłu węgla kamiennego i 1 przedstawiciela Urzędu Zarządcy Kopalń Węgla, Biuro Kopalń wydało Kodeks Bezpieczeństwa Pracy dla wszystkich kopalń, stanowiących własność Rządu lub kontrolowanych przez Rząd.

Kodeks składa się z 15 rozdziałów; w szczególności normuje on sprawy obudowy, materiałów wybuchowych i rozsadzania, wentylacji i gazów kopalnianych, pyłu węglowego i skalnego, transportu, elektryczności, zabezpieczenia urządzeń mechanicznych, prewencyjnej akcji przeciwpożarowej pod ziemią i wypadków górniczych, ogólnych warunków bezpieczeństwa.

W rozdziale, zatytułowanym „Różne” omówione są między innymi sprawy odzieży ochronnej (ochronnego nakrycia głowy, obuwia, okularów, rękawic i respiratorów).

jl.

PRZEGLĄD

ORZECZNICTWA ADMINISTRACYJNEGO

Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej do prawa o utworzeniu Rad Zakładowych w 1945 - 1947

opracował Jerzy Licki

Dekretem z dnia 16 stycznia 1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 24, poz. 92) zmieniony został obowiązujący w ciągu 2 niemal lat dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych. (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 36), a wkrótce potem Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 29 kwietnia 1947 r. o regulaminie wyborów do rady zakładowej i wyborów delegata (Dz. U. Nr 45, poz. 231) (zmienione Rozp. z dn. 19.VIII.47 r. Dz. U. 59, poz. 324) zastąpiło dotychczasowe przepisy wyborcze do pracowniczego przedstawicielstwa zakładowego nowymi. W chwili obecnej akcja wyborcza do Rad Zakładowych już jest rozpoczęta i spodziewać się należy, że za kilka miesięcy sieć Rad Zakładowych, opartych w swej działalności na nowych przepisach prawa, pokryje cały kraj. Nowe prawo o radach zakładowych w trzonie swym nie różni się od dawnego; rozwija ono jednak i utrwala więź pomiędzy radami zakładowymi, a związkami zawodowymi; pozbawia osoby ściśle związane z kierownictwem zakładu pracy prawa wybieralności; wprowadza nową, nieznaną dawnemu dekretovi, instytucję mężów zaufania, jako łączników pomiędzy Radą Zakładową, a odpowiednimi grupami pracowników w wielkich zakładach pracy; odmiennie, niż dotąd, kształtuje stosunek inspekcji pracy jako organu państwowej administracji pracy do zakładowego przedstawicielstwa pracowniczego. W ten sposób niewątpliwie kończy się w chwili obecnej jeden, zaczyna się zaś drugi etap rozwoju pracowniczego przedstawicielstwa zakładowego w naszym kraju. Daje to asumpt do zbilansowania wyników, do jakich się doszło

w praktycznej interpretacji dekretu w czasie od 1945 roku do chwili obecnej.

Działalność Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w zakresie wykładni dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych była niezmiernie żywa i zawarła się w paruset wyjaśnieniach do różnych postanowień tego prawa. Z tak okazałej liczby, wybrano tutaj kilkadziesiąt najważniejszych wyjaśnień, najpełniej odpowiadających na te wątpliwości, które nasunęło realizowanie postanowień dekretu w życiu, a zarazem takich, których nowelizacja dekretu nie pozbawiła znaczenia praktycznego.

Większa część tych wyjaśnień dotyczy stosowania art. 1 dekretu, a więc wątpliwości, związanych z problemem, gdzie nie należy, a gdzie należy powoływać Rady Zakładowe; nie mało też wyjaśnień wypadło udzielić w związku z art. 32 dekretu (powoływanie i postępowanie Komisji Pojednawczo-Rozjemczych).

Wyjaśnienia połączone są w grupy według problemów, w kolejności artykułów dekretu¹⁾.

1.

Do Art. 1 (w związku z Art. 3)

Związek Pracowników Ubezpieczalni Społecznej w N. wystąpił do Obwodowego Inspektora Pracy z wnioskiem o zarządzenie wyborów do Rady Zakładowej na terenie Ubezpieczalni Społecznej w N. stosownie do art. 1 i 14 dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 36). Obwodowy Inspektor Pracy zajął stanowisko nieprzychylnie wobec wniosku, powołując się na to, iż zgodnie z art. 3 cytowanego dekretu zadaniem Rady Zakładowej jest zastępstwo interesów zawodowych pracowników danego zakładu pracy wobec pracodawcy oraz czuwanie nad wzmoże-

¹⁾ Glossa do poszczególnych wyjaśnień zamieszczona będzie w przygotowywanym do druku Komentarzu do Prawa o radach zakładowych.

niem i ulepszeniem produkcji; że więc w dekreście o utworzeniu Rad Zakładowych prawodawca miał na uwadze tylko takie zakłady pracy, które prowadzą produkcję; że Ubezpieczalnia Społeczna nie jest takim zakładem; że zakres działania Ubezpieczalni Społecznej określony jest w specjalnej ustawie o ubezpieczeniu społecznym, a stosunek służbowy pracowników Ubezpieczalni Społecznej jest oparty na pragmatyce służbowej, ustalonej przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

W związku z tym Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dekret z dnia 6.II.1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych z ducha i brzmienia przystosowany jest do zakładów pracy o celach gospodarczych i prowadzonych w sposób przemysłowy. Dekret nie wyłącza jednak z zakresu swego działania instytucji pozbawionych celu gospodarczego i nie prowadzonych w sposób przemysłowy, jeżeli instytucje te zatrudniają pracowników najemnych. W zastosowaniu do pracowników zatrudnionych w instytucjach ubezpieczeń społecznych sprawę przesądza art. 51 ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396), w myśl którego „Pracownicy ci podlegają ustawodawstwu ochrony pracy na równi z pracownikami przedsiębiorstw przemysłowych”.

(Nr Akt 233/Uk/45).

2.

Do Art. 1

Na zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N., jak należy rozumieć art. 1 dekretu w części, dotyczącej „chałupników, o ile nie zatrudniają pracowników najemnych”, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przez takich chałupników należy rozumieć tych, którzy nie są przedsiębiorcami, lecz pracują sami bez pomocy pracowników najemnych.

(Nr Akt 45/PO/45).

3.

Do Art. 1

W odpowiedzi na zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N., czy art. 1 dekretu ma zastosowanie do urzędów państwowych, wyjaśniono, że dekret nie ma zastosowania do tych urzędów, gdyż pracownicy są w nich zatrudnieni na podstawie nominacji (a nie na podstawie umowy o pracę).

4.

Do Art. 1

Na zapytanie Obwodowego Inspektora Pracy w N., wyjaśniono, że w myśl art. 1 dekretu ma zastosowanie do wszelkich zakładów pracy, stosujących pracę najemną, nie dotyczy natomiast władz i urzędów zarówno państwowych, jak i samorządowych.

(Nr Akt 50/PO/45).

5.

Do Art. 1

(związku z Art. 3, 4 i 5).

Naskutek zapytania Ministerstwa Skarbu, wyjaśniono, że spośród uprawnień Rad Zakładowych (art. 3, 4 i 5 dekretu) nie wszystkie, siłą rzeczy, mogą być wykonywane na terenie tego typu zakładów pracy, jakimi są instytucje kredytowe, wobec czego należałoby opracować instrukcję o rozgraniczeniu kompetencji pomiędzy zarządami instytucji kredytowych, a Radami Zakładowymi.

Nr Akt 67/Po/45)

6.

Do Art. 1

Na zapytanie Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych, czy w zakładach pracy, posiadających swoje oddziały w różnych miastach na terenie Państwa ma istnieć jedna Rada Zakładowa, reprezentująca ogół pracowników danego zakładu pracy i działająca przy naczelnym kierownictwie tego zakładu, czy też istnieć powinna większa ilość lokalnych Rad Zakładowych przy oddziałach i jakie w takim wypadku powinny być kompetencje tych Rad i ich ewentualne organizacyjne powiązanie, wyjaśniono, że dekret o utworzeniu Rad Zakładowych nie zawiera w tym względzie specjalnych postanowień; wobec czego kwestia, czy w zakładach pracy, posiadających filie, ma być utworzona jedna Centralna Rada Zakładowa, czy też Rady Zakładowe lokalne, może być rozstrzygnięta w terenie zależnie od potrzeby zindywidualizowania warunków miejscowych.

(Nr Akt 92/PO/45).

7.

Do Art. 1

Odpowiadając na zapytanie Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Wzajemnych w sprawie kompetencji Rady Zakładowej na terenie tego Zakładu, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dekret ze swego ducha i brzmienia dotyczy przede wszystkim zakładów przemysłowych o celach gospodarczych, że jednakowoż Ministerstwo stoi na stanowisku wykładni rozszerzającej art. 1 dekretu i uważa, że ma on zastosowanie do wszelkich zakładów pracy, zatrudniających pracowników najemnych.

(Nr Akt 92/PO/45)

8.

Do Art. 1

Okręgowy Inspektor Pracy w N. powziął wiadomość, że na terenie Urzędu Wojewódzkiego w N. pracownicy Urzędu utworzyli „Radę Zakładową”, która przypisuje sobie uprawnienia, wypływające ze stosowania przepisów, odnoszących się do Rad Zakładowych, i uznał przyswajanie sobie przez urzędników wojewódzkich

prawa współdecydowania w wypadkach, w których dekret przewiduje możliwość ingerencji Rady Zakładowej, za sprzeczne z prawem. O tym swoim stanowisku Inspektor Pracy powiadomił Wojewodę, nadmieniając, że nie usuwa to możliwości działania na terenie Urzędu Wojewódzkiego związku zawodowego pracowników województwa, opartego na przepisach o pracowniczych związkach zawodowych, a mającego na celu poprawę bytu materialnego i zaspokojenie kulturalnych potrzeb swych członków.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej uznaje stanowisko Inspektora Pracy za trafne.

(Nr Akt 15/O — 5).

9.

Do Art. 1

Według relacji Obwodowego Inspektora Pracy Stowarzyszenie Dozoru Kotłów ma Dyрекcję w Krakowie i szereg biur w rozmaitych miastach, jak Warszawa, Łódź, Częstochowa, Lublin, Skarżysko, Jasło itd.; wszystkie te biura są ekspozyturami technicznymi Stowarzyszenia i nie można ich traktować jako „zakłady pracy”, gdyż nie ma w ich składzie pracodawcy, nie mają prawa przyjmowania, ani zwalniania pracowników, którzy są w zasadzie opłacani przez Dyрекcję w Krakowie; poszczególne biura są poza tym małe, liczą po 5 do 7 lub 8 pracowników. Wybór delegatów przy poszczególnych biurach nie by pracownikom nie dał, gdyż delegat nie miałby na miejscu pracodawcy, z którym by mógł współpracować, więc zadania swego nie mógłby spełnić. Wszystkim pracownikom zależało na tym, aby mieć Radę Zakładową przy Dyрекcji Stowarzyszenia w Krakowie — umożliwiłoby to wpływ na ulepszenie działalności Stowarzyszenia, stamtąd kierowanej, oraz czynne zastępstwo interesów zawodowych pracowników zakładu. Pracownicy proszą o umożliwienie im przeprowadzenia wyborów Rady Zakładowej dla całego Stowarzyszenia z siedzibą w Krakowie, drogą tajnych wyborów w poszczególnych biurach.

Na zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N. w sprawie Rady Zakładowej na terenie Stowarzyszenia Dozoru Kotłów, wyjaśniono, że w kwestii, czy w zakładach pracy, posiadających filie, ma być utworzona jedna centralna Rada Zakładowa, czy też Rady Zakładowe lokalne — dekret nie zawiera specjalnych postanowień. Kwestia ta może być rozstrzygnięta przeto w terenie, zależnie od potrzeby zaindywidualizowania warunków miejscowych.

(Nr Akt 126/PO/45).

10.

Do Art. 1

W odpowiedzi na zapytanie Ministerstwa Informacji i Propagandy, czy na terenie Ministerstwa może istnieć Rada Zakładowa, wyjaśniono, że dekret o utworzeniu Rad Zakładowych

nie dotyczy władz i urzędów państwowych. Na terenie tych urzędów nie mogą tedy funkcjonować Rady Zakładowe.

(Nr Akt 134/PO/45).

11.

Do Art. 1

Na zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N. w sprawie Szpitala Ubezpieczalni Społecznej w N., Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że stoi na stanowisku wykładni, rozszerzającej art. 1 dekretu; dekret ma więc zastosowanie do wszelkich zakładów pracy, zatrudniających pracowników najemnych, a nie tylko do zakładów pracy o celach gospodarczych.

(Nr Akt 138/PO/45).

12.

Do Art. 1

Na zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N. w sprawie Rad Zakładowych w Pocztowej Kasie Oszczędności wyjaśniono: 1) że w oddziałach PKO mogą być tworzone lokalne Rady Zakładowe; 2) że Rady Zakładowe lokalne mogą prowadzić swą działalność niezależnie od działalności Rady Zakładowej Centrali PKO, która zasadniczo nie może mieć charakteru nadrzędnego w stosunku do Rad Zakładowych Oddziałów; 3) że w wypadkach sporadycznych, gdy rodzaj i charakter danych kwestii wymagałby skoordynowania działalności Rady Zakładowej Centrali i Rad Zakładowych Oddziałów mogłoby, zależnie od potrzeby, nastąpić odpowiednie porozumienie pomiędzy Radami Zakładowymi Oddziałów, a Radą Zakładową Centrali PKO.

(Nr Akt 167/PO/45).

13.

Do Art. 1

W sprawie utworzenia Rady Zakładowej w Narodowym Banku Polskim wyjaśniono, że dekret o utworzeniu Rad Zakładowych dotyczy wszelkich zakładów pracy, stosujących pracę najemną, niezależnie od tego, czy zakłady te stanowią własność osób fizycznych, czy prawnych; dotyczy więc również Narodowego Banku Polskiego, jako instytucji, której pracownicy są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy o charakterze prywatno-prawnym.

(Nr Akt 172/PO/45).

14.

Do Art. 1

W piśmie pracowników Centralnego Zarządu Pał w Płynnych w sprawie Rad Zakładowych w Zjednoczeniach branżowych wysunięto poglądy, iż o ile stosunki i warunki pracowników Centralnych Zarządów, jako części administracji państwowej, regulowane są przepisami natury publiczno-prawnej, o tyle Zarządy

Zjednoczeń są par excellence zakładami pracy, stosującymi pracę najemną w rozumieniu art. 1 dekretu o Radach Zakładowych, czego najlepszym i niezaprzeczonym dowodem, że warunki pracy pracowników Zarządów Zjednoczeń regulowane są prywatno-prawnymi umowami zbiorowymi.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej uznało stanowisko powyższe za trafne.

(Nr Akt 201/PO/45).

15.

Do Art. 1

Na zapytanie w sprawie utworzenia Rady Zakładowej na terenie Spółdzielni N., Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło: 1) że dekret o utworzeniu Rad Zakładowych dotyczy wszelkich zakładów pracy, stosujących pracę najemną; 2) że z poszczególnych postanowień statutu tej spółdzielni wynika, że jej zarząd ma prawo angażowania do pracy zarobkowej: a) członków spółdzielni, b) kandydatów na członków, c) pracowników, nie będących członkami spółdzielni (jako to pracowników posiłkowych innej specjalności lub innego poziomu kwalifikacyjnego), d) praktykantów i młodocianych uczniów oraz e) innych pracowników; 3) że wszystkie wymienione kategorie osób, zaangażowanych do pracy, są pracownikami najemnymi, że tedy do tych pracowników najemnych, odnoszą się przepisy dekretu o Radach Zakładowych.

(Nr Akt 213/PO/45).

16.

Do Art. 1

Według relacji Okręgowego Inspektora Pracy w jednym ze Zjednoczeń Przemysłu Węglowego powołano Rady Zakładowe, po jednej przy każdej kopalni, a nadto jedną Radę Zakładową przy Dyrekcji Zjednoczenia. Dyrekcja Zjednoczenia zakwestionowała powołanie tej ostatniej Rady na tej podstawie, że Rady Zakładowe mogą istnieć tylko w przedsiębiorstwach produkujących, nie mogą być natomiast organizowane przy Zarządach Zjednoczeń. Właściwy organ Inspekcji Pracy wystąpił w obronie Rady, utworzonej przy Dyrekcji Zjednoczenia, gdyż: 1) art. 1 dekretu nakazuje powołanie Rady Zakładowej w każdym zakładzie pracy, stosującym pracę najemną, a zatrudniającym powyżej 20 pracowników, 2) każde Rejonowe Zjednoczenie Przemysłu Węglowego jest odrębnym przedsiębiorstwem państwowym, prowadzącym szereg zakładów pracy, z których jednym jest biuro Dyrekcji, zatrudniające po kilkuset pracowników fizycznych i umysłowych.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej uznało ten pogląd za trafny.

(Nr Akt I. Pr. 15/10 — 45).

17.

Do Art. 1 (w związku z art. 3, 4, 5)

W odpowiedzi na pismo Ministerstwa Zdrowia wyjaśniono, że przepisy dekretu nie mają zastosowania do władz i urzędów państwowych, jako organów państwowych, których działalność polega na spełnianiu aktów władzy, chociażby urzędy te zatrudniały częściowo pracowników kontraktowych; że okoliczność, iż przepisy dekretu — jak to wynika z ich brzmienia — mają na względzie przede wszystkim zakłady pracy o celach gospodarczych i prowadzonych w sposób przemysłowy, pociąga za sobą ten tylko skutek, że spośród uprawnień Rad Zakładowych (Art. 3, 4, 5) nie wszystkie uprawnienia, siłą rzeczy, mogą być wykonywane na terenie zakładów pracy, nie posiadających celu gospodarczego i nie prowadzonych w sposób przemysłowy; że przeto dekret ma zastosowanie do Uzdrawisk Państwowych.

(Nr Akt 263/PO/45).

18.

Do Art. 1 (w związku z art. 3, 4, 5).

W nawiązaniu do pisma Ministerstwa Oświaty w sprawie utworzenia Rady Zakładowej na terenie Uniwersytetu Warszawskiego, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dekret dotyczy wszystkich pracowników najemnych; nie ma on zastosowania do zakładów wojskowych oraz zakładów pracy, które podlegają militaryzacji (art. 35 dekretu) oraz do urzędów, jako organów, których działalność polega na spełnianiu aktów władzy; okoliczność, że przepisy dekretu mają na względzie przede wszystkim zakłady pracy o celach gospodarczych i prowadzonych w sposób przemysłowy, pociąga za sobą jedynie ten skutek, że spośród uprawnień Rad Zakładowych (art. 3, 4 i 5) nie wszystkie uprawnienia, siłą rzeczy, mogą być wykonywane na terenie zakładów pracy, nie posiadających celu gospodarczego i nie prowadzonych w sposób przemysłowy. Dla tego typu zakładów pracy mogłaby być wydana specjalna instrukcja o rozgraniczeniu kompetencji pomiędzy kierownictwem zakładu, a Radą Zakładową.

(Nr Akt PO/11/IA/46).

19.

Do Art. 1 (w związku z Art. 3, 4, 5).

Wobec licznych zapytań, czy słuszny jest pogląd, że Rady Zakładowe należy powoływać tylko w przedsiębiorstwach produkcyjnych, że natomiast w żadnym wypadku nie można ich tworzyć w Zarządach Zjednoczeń lub w Centralach Skupu i Zbytu, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że takie stanowisko nie znajduje uzasadnienia w przepisach dekretu o Radach Zakładowych; w myśl bowiem postanowień art. 1 tego dekretu, Rady

Zakładowe tworzy się we **wszystkich** zakładach pracy, stosujących pracę najemną.

(Nr Akt 184/PO/45).

20.

Do Art. 1

W odpowiedzi na zapytania Akademii Lekarskiej w Gdańsku, czy należy utworzyć na terenie Akademii Radę Zakładową i czy postanowienia dekretu o Radach Zakładowych mają zastosowanie do wyższych uczelni jako całości, czy też do jakiejś ich części, np. do klinik lub działów gospodarczych, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że przepisy dekretu odnoszą się do wszystkich działów uczelni wyższych.

(Pismo z dn. 7. I. 46 r.).

21.

Do Art. 1

Wobec powstających wątpliwości co do tworzenia i działalności Rad Zakładowych w instytucjach, posiadających oddziały w poszczególnych miejscowościach kraju (jak np. Powszechny Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Poczta Kasa Oszczędności itd.), Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w kwestii tej należy przestrzegać następujących wytycznych: 1) Rady Zakładowe mogą być tworzone zarówno w centrali, jak i w oddziałach powyższych instytucji (Rady Zakładowe lokalne); 2) Rady Zakładowe lokalne mogą prowadzić swą działalność, niezależnie od działalności Rady Zakładowej Centrali; 3) Rada Zakładowa centrali nie może mieć zasadniczo charakteru nadrzędnego w stosunku do Rad Zakładowych lokalnych; 4) w wypadkach sporadycznych, gdy rodzaj i charakter danych kwestyj wymagały skoordynowania działalności Rady Zakładowej Centrali i Rad Zakładowych lokalnych, mogłoby zależnie od potrzeby i za zgodą Zarządu właściwej pracowniczej organizacji zawodowej nastąpić odpowiednie porozumienie pomiędzy Radami Zakładowymi oddziałów, a Radą Zakładową Centrali.

(Nr Akt 435/1—c/46).

22.

Do Art. 1

Na zapytanie Wydziału Samorządu Urzędu Wojewódzkiego w N., Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że dekret o utworzeniu Rad Zakładowych dotyczy wszelkich zakładów pracy, stosujących pracę najemną, niezależnie od tego, czy Zakłady te stanowią własność osób fizycznych, czy też prawnych, bądź prawa prywatnego, bądź publicznego, wobec czego ma zastosowanie i do szpitali publicznych.

(Nr Akt PO/502/1 c/46).

23.

Do Art. 1

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego i Pokrewnych Zawodów Oddział w Łodzi zwrócił się do Obwodowego Inspektora Pracy z wnioskiem o zarządzenie pierwszych wyborów do Rady Zakładowej Dyrekcji Polskiego Monopolu Tytoniowego w Łodzi. W związku z tym wnioskiem, Dyrekcja Polskiego Monopolu Tytoniowego prosiła o wyjaśnienie, czy w biurach samej Dyrekcji P. M. T., jako organie, kierującym przedsiębiorstwem państwowym P. M. T. i instancją nadzorczą nad Zakładami P. M. T. na obszarze całego Państwa (Wytwórnice, Zakłady Uprawy Tytoniu, Zakłady Sprzedaży P. M. T.), zatrudniająca zarówno pracowników o publiczno-prawnym, jak i prywatno-prawnym (umysłowi i fizyczni) stosunku pracy, istnieje ustawowa konieczność powołania przedstawicielstwa pracowniczego w formie Rady Zakładowej pracowników Dyrekcji P. M. T., oraz w razie odpowiedzi twierdzącej, czy Rada ta ma być przedstawicielstwem wszystkich pracowników, czy też tylko przedstawicielstwem pracowników kontraktowych (umysłowych i fizycznych). Jednocześnie Dyrekcja P. M. T. oświadczyła: 1) że jej zdaniem, z przytoczonych wyżej względów dekret o utworzeniu Rad Zakładowych nie może mieć zastosowania do tego rodzaju instytucji, jaką jest Dyrekcja przedsiębiorstwa państwowego PMT; 2) że w razie odmiennego w tej sprawie stanowiska, Rada Zakładowa mogłaby być przedstawicielstwem wyłącznie pracowników najemnych (tj. kontraktowych pracowników umysłowych i fizycznych), nigdy zaś pracowników, mianowanych na stałe (etatowych); 3) że jednak utworzenie Rady Zakładowej wyłącznie dla pracowników kontraktowych, a więc powołanie przedstawicielstwa tylko dla części pracowników, nie byłoby zgodne z duchem dekretu, w myśl którego Rady Zakładowe stanowią przedstawicielstwo całego zespołu pracujących (zwłaszcza, że znaczną większość pracowników Dyrekcji P. M. T. stanowią pracownicy, mianowani na stałe na podstawie rozporządzenia Ministerstwa Skarbu z dnia 3 kwietnia 1935 r. (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 228), (charakter stosunku publiczno-prawny), spośród których większa znów część pełni funkcje kierownicze; 4) że utworzenie w wyżej podanych warunkach Rady Zakładowej o pełnych przewidzianych dla Rad Zakładowych kompetencjach utrudniałoby zupełnie zarządzanie przedsiębiorstwem, do czego właśnie powołana jest Dyrekcja P. M. T. rozporządzeniem Ministra Skarbu o organizacji przedsiębiorstwa państwowego P. M. T. (Dz. U. R. P. Nr 66/37, poz. 505); 5) że Zarząd Główny Związku Zawodowego Robotników i Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce zajmuje również stanowisko negatywne co do utworzenia Rady Zakładowej w tego rodzaju instytucji, jaką jest Dyrekcja P. M. T.; 6) że takie przed-

stawicielstwo pracownicze w Dyrekcji P. M. T. nie mogłoby mieć charakteru i kompetencji Rady Zakładowej, lecz tylko stanowić reprezentację stowarzyszenia pracowników (np. Koło Pracowników DPMT lub Zrzeszenie Pracowników DMPT), o celach towarzyskich, kulturalno-oświatowych, gospodarczych i humanitarnych.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że wniosek Oddziału Łódzkiego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego o zarządzenie pierwszych wyborów do Rady Zakładowej w biurach Dyrekcji Polskiego Monopolu Tytoniowego może być nieuwzględniony, jako sprzeczny ze stanowiskiem Zarządu Głównego tego Związku; ponadto jako dodatkowy motyw nieuwzględnienia wniosku może być wysunięta ta okoliczność, że niemal połowa pracowników biur Dyrekcji Polskiego Monopolu Tytoniowego jest zatrudniona na podstawie stosunku publiczno-prawnego.

(Nr Akt PO/494/1 b/46).

24.

Do Art. 1

(w związku z art. 3, 4).

Minister Administracji Publicznej zarządzeniem z dnia 20 lipca 1945 r., skierowanym do Prezydenta m. st. Warszawy, polecił rozwiązać istniejącą w Warszawskiej Straży Pożarnej Miejskiej Radę Zakładową, uznając, że istnienie w strażach pożarnych Rady Zakładowej nie pisanych prawnych i nie da się pogodzić z charakterem służby strażackiej, opartej w myśl obowiązujących przepisów na dyscyplinie wojskowej (Art. 18 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 1934 r. o ochronie przed pożarami i innymi klęskami — Dz. U. R. P. Nr 41, poz. 365). Dekret o utworzeniu Rad Zakładowych nie odnosi się — zdaniem Ministra Administracji Publicznej — do zawodowych straży pożarnych gminnych: wprowadzie bowiem w art. 1 tego dekretu jest mowa o „Zakładach pracy stosujących pracę najemną”, bez bliższego określenia charakteru tych zakładów pracy, to jednak z dalszych artykułów dekretu, a w szczególności z art. 3 i z art. 4 ust. 2 (7), wynika jasno, że ustawodawca miał na myśli zakłady pracy, prowadzone w sposób przemysłowy, za taki zaś zakład nie może być uważana zawodowa straż pożarna, która w myśl statutu jest miejską służbą obrony przeciwpożarnej i niema nic wspólnego z produkcją lub działalnością handlową.

Komisja Centralna Związków Zawodowych nie podzieliła stanowiska, że charakter służby strażackiej, jako opartej na dyscyplinie wojskowej, wyklucza istnienie w strażach pożarnych Rad Zakładowych, zatrudnieni w strażach pożarnych są bowiem pracownikami najemnymi i jako tacy mają prawo tworzenia Rad Zakładowych.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyraziło w związku z tym pogląd, że dopuszczalne jest tworzenie Rad Zakładowych w strażach pożarnych, jako instytucjach, zatrudniających pracowników najemnych; oparcie bowiem służby strażackiej w myśl obowiązujących przepisów na dyscyplinie wojskowej ma jedynie na celu usprawnienie tej służby zgodnie z jej zadaniem, nie pozbawia jej jednak charakteru prywatno-prawnego.

Nadto — w późniejszym czasie — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej zajęło stanowisko, iż w myśl przepisów art. 1 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych ma on zastosowanie do wszelkich zakładów pracy, stosujących pracę najemną, a więc i do zawodowych straży pożarnych, jako instytucji, zatrudniających pracowników, których stosunek pracy jest prywatno-prawny. Zadania Rad Zakładowych są szczegółowo wymienione w art. 3, 4 i 5 powyższego dekretu, który obejmuje rozmaite typy zakładów pracy, i dotyczą całego szeregu różnych kwestyj, związanych z warunkami pracy i warunkami produkcji w poszczególnych typach zakładów. Zakres tych zadań może się różnić zależnie od przynależności danego zakładu pracy do określonego typu zakładu i w instytucjach nie wytwarzających dóbr gospodarczych, jakimi są m. in. i zawodowe straże pożarne, nie dotyczy kwestyj, związanych ze wzmoczeniem i ulepszeniem produkcji, obejmuje natomiast wykonywanie innych uprawnień poruczonych ustawowo Radom Zakładowym. Ograniczenie stosowania dekretu jedynie do zakładów, prowadzących działalność gospodarczą, stanowiłoby dowolną interpretację przepisów tego dekretu, sprzeczną z wyraźnym brzmieniem art. 1, który mówi o wszelkich zakładach pracy, stosujących pracę najemną. Wyłączenie spod działania dekretu poszczególnych kategorii zakładów pracy może nastąpić bądź na podstawie przepisów prawa (art. 35 dekretu), bądź też na podstawie interpretacji wyrażonych postanowień omawianego dekretu. Z brzmienia art. 1 wynika, że niema on zastosowania do pracowników, których stosunek pracy ma charakter publiczno-prawny. Wyłączenie straży pożarnych spod działania dekretu w obecnym stanie rzeczy nie może nastąpić na żadnej z wymienionych podstaw.

Nadanie strażom pożarnym w drodze ustawowej specjalnych uprawnień w prowadzeniu akcji ratunkowej, oraz wprowadzenie w tych strażach dyscypliny i rozkazodawstwa według zasad przyjętych w wojsku ma na celu usprawnienie służby w strażach pożarnych, zgodnie z ich przeznaczeniem, nie może jednak powodować pozbawienia pracowników uprawnień do tworzenia Rad Zakładowych na podstawie obowiązujących przepisów prawnych.

Działalność Rad Zakładowych nie może pociągać za sobą osłabienia dyscypliny w szeregach straży, gdyż do ustawowych zadań Rad

Zakładowych należy właśnie podniesienie dyscypliny pracy (art. 5 dekretu); zresztą, dla zapewnienia całkowitej sprawności funkcjonowania straży pożarnych w związku z działaniem na ich terenie Rad Zakładowych mogłaby być wydana specjalna instrukcja o rozgraniczeniu kompetencji pomiędzy Komendą straży a Radą Zakładową.

(Nr Akt 338/PO/45 i PO/261/1-c/46)

25.

Do Art. 1

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w odpowiedzi na zapytanie Ministerstwa Administracji Publicznej wyjaśniło, że rady zakładowe nie powinny być powoływane we władzach i urzędach państwowych i samorządu terytorialnego, jako organach, których działalność polega na spełnianiu aktów władzy, powinny zaś być powoływane w każdym zakładzie pracy, zatrudniającym pracowników najemnych i podpadającym pod definicję, zawartą w Orzeczeniu Sądu Najwyższego Izby I, Zbiór Urzędowy 222/31 (tj. — stanowiącym zorganizowany zespół czynników osobowych i rzeczowych, wytwarzający przez swą zbiorową działalność zamierzone przez właściciela wartości gospodarcze lub społeczne).

(Nr Akt PO 728/1/7).

26.

Do Art. 3

ust. 2 p. 5 (i p. 4, lit. a. Instrukcji Ministra Przemysłu z dnia 1.VI.1945 r.).

Ministerstwo Skarbu zwróciło się do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej: (1) o wypowiedzenie się w sprawie współdziałania Rad Zakładowych przy przyjmowaniu pracowników Przedsiębiorstwa Państwowego Monopoli Spirytusowego, a w szczególności, czy art. 3, ust. 5 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych miałby zastosowanie i w jakim rozmiarze do pracowników, których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny z mocy przepisów Rozporządzenia Ministra Skarbu z dnia 3 kwietnia 1935 r. (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 228), a nadto (2) o zajęcie stanowiska co do treści punktu 4 Instrukcji Ministra Przemysłu z dnia 1.VI.1945 r., w szczególności, czy wymóg wspólnego uzgodnienia i wspólnej decyzji Dyrekcji i Rady, zaopatrzonej wspólnym podpisem Dyrektora i Przedstawiciela Rady Zakładowej przy przyjmowaniu i wydalaniu pracowników, nie stanowi interpretacji rozszerzającej ust. 5 art. 3 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych.

W odpowiedzi na to zapytanie Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło: (1) że art. 3 ust. 2 p. 5 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych niema zastosowania do pracowników, których stosunek służbowy ma charakter publiczno-prawny, gdyż jak wynika z całości kształtu przepisów tego dekretu ma on zasto-

sowanie jedynie do pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę; (2) że p. 4. lit. a Instrukcji Ministra Przemysłu z dnia 1.VI.1945 r. (dotyczącej zakładów podległych Ministerstwu Przemysłu), zawierający wymóg wspólnego uzgodnienia i wspólnej decyzji (Dyrekcji Zakładu i Rady Zakładowej), zaopatrzonej wspólnym podpisem Dyrektora i Przedstawiciela Rady Zakładowej, przy przyjmowaniu i wydalaniu pracowników, nie stanowi interpretacji rozszerzającej art. 3 ust. 2 p. 5. dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych, dotyczy bowiem tylko pracowników, objętych dekretem, z wyłączeniem tych pracowników, których przyjęcie do pracy jest uzależnione od mianowania przez instytucje nadrzędne zakładu, co w praktyce ogranicza się do personelu naczelnego i kierowniczego.

(Nr Akt PO/906/1c/46)

27.

Do Art. 3

Opinia i praktyka Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej w sprawie własnej kompetencji Rad Zakładowych do zawierania układów zbiorowych pracy, opierała się na przesłance, że zdolność do zawierania takich układów nie wynika ani z ogólnej zdolności prawnej, ani z uprawnienia rad zakładowych do zastępstwa interesów zawodowych pracowników danego zakładu pracy (art. 3 Pr. o r. z.).

Wobec tego, że według art. 3 ust. 2 Ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242), art. 445 K. Z. i art. 6 dekretu z dn. 8 lutego 1919 r. o pracowniczych związkach zawodowych zdolność do zawierania układów zbiorowych pracy mają ze strony pracowników tylko pracownice zw. zaw. lub ich zrzeszenia, że okoliczność, iż rada zakładowa jest organem związku zawodowego nie przenosi na nią samo przez się wszelkich uprawnień związku, gdyż rozstrzyga o tym statut związku (art. 5 dekr. o zw. zaw.), nie ma rada zakładowa samo przez się uprawnień do zawierania układów zb. pracy i może je zawierać tylko wtedy, kiedy przez właściwe władze związkowe będzie do tego upoważniona¹⁾.

(Nr Akt Pn. 760/46-7).

28.

Do Art. 5

Na zapytanie w sprawie formy sprawozdań ze stanu działalności zakładu pracy, składanych co kwartał Radzie Zakładowej, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że

¹⁾ Przypadki zawierania układów zbiorowych pracy przez Rady Zakładowe bez powołania się na uprawnienia, uzyskane od Związku Zawodowego, zdarzały się sporadycznie mniej więcej do roku 1946. W praktyce za ważne zawarte uznawano układy, w których stroną był miejscowy Oddział Zw. Zaw., a nawet miejscowa Rada (Komisja) Zw. Zawodowych.

dekret o utworzeniu Rad Zakładowych nie przewiduje dla nich określonej formy; wobec czego sprawozdania takie mogą być składane w formie bądź pisemnej, bądź ustnej, zależnie od miejscowych warunków i potrzeb.

(Nr Akt PO/301/1-c/46).

29.

Do Art. 6

Obwodowi Inspektorzy Pracy różnych okręgów notyfikowali opór Pocztowej Kasy Oszczędności oraz Komunalnej Kasy Oszczędności przeciwko zastosowaniu postanowienia art. 6 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych, tj. przeciwko przyjęciu w skład wieloosobowego zarządu instytucji przedstawiciela Rady Zakładowej, i prosili o przyspieszenie wydania w tej sprawie przez Ministerstwo Skarbu odpowiednich zleceń instytucjom podległym, a podpadającym pod postanowienia wspomnianego dekretu. Sprawę rozstrzygnęła Instrukcja Ministra Skarbu, wydana w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej w ten sposób, że przedstawiciele lub delegaci Rad Zakładowych w instytucjach kredytowych, pozostających pod zarządem państwowym lub samorządowym, delegowani na podstawie art. 6 dekretu do Zarządu swojej instytucji, uprawnieni są do brania udziału w posiedzeniach Zarządu w tych przypadkach, gdy są decydowane i rozpatrywane sprawy, dotyczące: (1) przyjmowania i zwalniania pracowników, (2) umów o pracę i warunków pracy, (3) regulaminów pracy, (4) potrzeby pracy w przypadkach nagłych i w niedzielę i święta, (5) higieny i leczenia, (6) urządzeń społecznych i kulturalnych zakładu pracy, (7) zapomóg, (8) zaopatrywania pracowników, (9) wczasów pracowniczych, (10) zażądań między pracownikami, a pracodawcą, (11) ulepszeń w organizacji pracy zakładu. Poza tym wymienionym przedstawicielom lub delegatom Rad Zakładowych wolno uczestniczyć w posiedzeniach Zarządu swoich instytucji w tych wszystkich przypadkach, kiedy podlegają rozpatrzeniu i decyzji sprawy, dotyczące stosunków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

(Por. Instrukcja z dnia 3.XII.1945 r. — Monitor Polski Nr 6/46, poz. 9).

30.

Do Art. 7

Na zapytanie, jak postąpić z Radą Zakładową w przypadku komasacji czterech zakładów pracy, z których pierwszy zatrudniał 109, drugi 90, trzeci 126, czwarty 420 pracowników, a w których Rady Zakładowe składały się odpowiednio z 9, 5, 9 i 9 członków i w których — wobec tego, że po komasacji tworzą jedną całość — na ogólną ilość 745 pracowników przypadnie już tylko 12 członków Rady Zakładowej, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w skomasowanym zakładzie pra-

cy liczba członków Rady Zakładowej powinna odpowiadać przepisom art. 7 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych; wobec czego w przypadkach, gdy w skomasowanym zakładzie pracy liczba członków Rady Zakładowej w myśl powyższych przepisów ma być mniejsza od łącznej liczby członków Rad Zakładowych wszystkich zakładów, które uległy komasacji, należy przeprowadzić nowe wybory, bądź spowodować zrzeczenie się mandatów przez odpowiednią liczbę członków dotychczasowych Rad Zakładowych.

(Nr Akt PO/230/1c/46).

31.

Do Art. 7 oraz 28 i 21.

Na zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N., w jaki sposób należy zmniejszyć liczbę członków Rady Zakładowej przed upływem jej kadencji do norm ustalonych w art. 7 dekretu w przypadku znacznego zmniejszenia liczby zatrudnionych w zakładzie pracy oraz w jaki sposób zwiększyć liczbę członków Rady Zakładowej do norm, ustalonych w art. 7 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych, w przypadku zwiększenia liczby zatrudnionych, oraz czy w pierwszym przypadku należy korzystać z art. 28 dekretu, tj. doprowadzić za zgodą Komisji Pojednawczo-Rozjemczej do rozwiązania umowy o pracę, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w kwestii zredukowania względnie zwiększenia liczby członków Rady Zakładowej, zależnie od zmian w liczbie zatrudnionych w zakładzie pracowników w okresie kadencji danej Rady Zakładowej, dekret nie zawiera specjalnych postanowień; jest pożądane, by liczba członków Rady Zakładowej w okresie jej kadencji nie ulegała zmianie, zależnie od zmian w stanie liczebnym pracowników, gdyż pociągałoby to za sobą niepożądaną płynność stosunków. Gdyby jednak stosunek liczby członków Rady Zakładowej do liczby zatrudnionych pracowników był sprzeczny z przepisem art. 7, należałoby — po uprzednim zasięgnięciu opinii właściwej organizacji zawodowej — zastosować art. 21 dekretu, tj. spowodować rozwiązanie Rady Zakładowej uchwałą ogólnego zebrania pracowników zakładu, powziętą co najmniej większością $\frac{2}{3}$ głosów w obecności co najmniej $\frac{2}{3}$ ogólnej liczby pracowników zakładu.

(Nr Akt PO/8/1b/46).

32.

Do Art. 9 i 1

Ministerstwo Rolnictwa i Reform Rolnych zwróciło się z prośbą o wyjaśnienie, czy następujące kategorie pracowników, których stosunek służbowy ma charakter prywatno-prawny, mogą na zasadzie dekretu tworzyć Rady Zakładowe, a mianowicie: (1) pracownicy kontraktowi Centralnego Zarządu Ministerstwa Rolnic-

stwa i Reform Rolnych wogóle a w szczególności kierowcy samochodowi, (2) pracownicy kontraktowi Państwowego Instytutu Naukowego Gospodarstwa Wiejskiego oraz Państwowego Instytutu Weterynaryjnego w Puławach, (3) pracownicy Państwowych Zakładów Hodowli Roślin (przedsiębiorstwo państwowe), (4) pracownicy Państwowych Zakładów Chowu Koni, (5) pracownicy Państwowego Przedsiębiorstwa Traktorów i Maszyn Rolniczych.

Rzeczony Ministerstwo postawiło nadto pytanie, czy Radę Zakładową mogą tworzyć jedynie pracownicy zrzeszeni w Związkach Zawodowych, czy też także ci, którzy do związku zawodowego nie należą, bądź to dlatego, że odnośny związek nie zorganizował się jeszcze, bądź też z jakichkolwiek innych powodów — oraz, czy członkowie różnych związków zawodowych, zatrudnieni w jednym zakładzie pracy, mogą tworzyć jedną Radę Zakładową.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w odpowiedzi wyjaśniło: (1) że dekret o utworzeniu Rad Zakładowych nie dotyczy władz i urzędów państwowych, na których terenie nie mogą funkcjonować Rady Zakładowe, choćby miały być tworzone przez pracowników kontraktowych (w danym przypadku — przez kierowców samochodowych), (2) że w instytucjach i przedsiębiorstwach podległych Ministerstwu Rolnictwa i R. R. Rady Zakładowe powinny być tworzone jako w zakładach objętych art. 1 dekretu, o ile zakłady te zatrudniają pracowników najemnych, (3) że członkami Rady Zakładowej mogą być wyłącznie pracownicy, należący do organizacji zawodowych, (4) że natomiast czynne prawo wyborcze przysługuje wszystkim pracownikom danego zakładu pracy, (5) że członkowie różnych związków zawodowych, zatrudnieni w jednym zakładzie pracy, mogą (i powinni) tworzyć jedną Radę Zakładową.

(Nr Akt 246/PO/45).

33.

**Do Art. 23, ust. 2
(w związku z Art. 1)**

Wobec częstych wypadków równoczesnego występowania na terenie jednego zakładu pracy w charakterze przedstawicieli robotników, przedstawicieli związku zawodowego i przedstawicieli Rady Zakładowej, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że takiego równoczesnego występowania nie przewiduje dekret o utworzeniu Rad Zakładowych i że stwarzałoby ono niepożądaną dwutorowość przy załatwianiu jednych i tych samych spraw. Rady Zakładowe w myśl art. 1 dekretu są organami organizacji zawodowych, powołanymi do zastępstwa interesów zawodowych pracowników danego zakładu pracy wobec pracodawcy (art. 3 dekretu); przedstawiciele pracowniczych organizacji zawodowych w myśl dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych mogą jedynie

brać udział z głosem doradczym w obradach Rady Zakładowej (art. 23, ust. 2, dekretu).

(Nr Akt PO/262/1-c/46).

34.

Do Art. 28

Na zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N., jak należy się ustosunkować do wypadku, jeżeli pracownikowi umyślowemu została wymówiona praca na okres przewidziany ustawą, a pracownik ten przed upływem okresu wypowiedzenia (a więc przed ostatecznym rozwiązaniem umowy) został wybrany na członka Rady Zakładowej, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że art. 28 dekretu ma na celu uchronienie pracownika, będącego członkiem Rady, od zwolnienia z pracy według uznania pracodawcy oraz zagwarantowanie ciągłości stosunku pracy członka Rady Zakładowej, co jest niezbędne dla zapewnienia sprawnego funkcjonowania Rady; z tego przeto względu nie powinny być wystawiane do Rady Zakładowej kandydatury tych pracowników, którym wypowiedziano umowę o pracę przed wystawieniem ich kandydatur.

(Nr Akt PO/24/Ib/46)

35.

Do Art. 28

W sprawie dopuszczalności, trybu i skutków rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z członkiem Rady Zakładowej, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej uznało, że w myśl przepisów art. 28 dekretu z dn. 6.II.1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych, umowa o pracę pomiędzy pracodawcą, a członkiem Rady Zakładowej, nie może być przez pracodawcę rozwiązana inaczej, jak tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika; natomiast nie może być rozwiązana w drodze wypowiedzenia stosunku pracy, ani przez wypłacenie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w powyższych, ściśle określonych przypadkach, wymaga do swojej ważności zgody Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy Obwodowym Inspektorze Pracy. W razie niewyrażenia tej zgody, pracodawca obowiązany jest przyjąć spowrotem do pracy członka Rady Zakładowej oraz wypłacić mu całkowite wynagrodzenie za okres faktycznego usunięcia go od pracy.

(Nr Akt. PO/1048/1c/7).

36.

Do Art. 28

Nawiązując do zapytania Obwodowego Inspektora Pracy w N., czy Komisja Pojednawczo-Rozjemcza, akceptując rozwiązanie stosunku pracy z członkiem Rady Zakładowej, powinna określić termin zwolnienia go z pracy na dzień wydania orzeczenia przez Komisję, czy na dzień faktycznego wydalenia pracownika

przez pracodawcę, czy na dzień skierowania wniosku do Komisji lub na dzień otrzymania wniosku przez Komisję od pracodawcy, czy też ustalać datę zwolnienia rozmaicie, stosownie do okoliczności indywidualnego przypadku, — Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że, w przypadku wyrażenia przez Komisję Pojednawczo - Rozjemczą zgody na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem Rady Zakładowej, za datę rozwiązania umowy o pracę należy uznać datę rozwiązania jej przez pracodawcę.

(Nr Akt PO/1048/1c/7).

37.

Do Art. 29

W nawiązaniu do przepisu art. 29 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych, który przewiduje, że przewodniczący Rady Zakładowej w zakładach pracy zatrudniających powyżej 500 pracowników „zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia, należnego z umowy o pracę”, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że pojęcie pełnego wynagrodzenia obejmuje: (1) wynagrodzenie zasadnicze, (2) premie, (3) wszelkie świadczenia w naturze; że nie można natomiast uważać za część składową tego wynagrodzenia, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, które jest uzależnione jest od faktycznie przepracowanych godzin nadliczbowych.

(Nr Akt. Pp 1028/2a 16).

38.

Do Art. 32

Na zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N., czy Komisja Pojednawczo-Rozjemcza, przewidziana art. 32 dekretu, jest instytucją stałą, czy też jest powoływana na pewien okres czasu lub też dorywczo, w miarę potrzeby, wyjaśniono, że Komisję tę powołuje się w miarę potrzeby.

Pismo okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej oparło tryb postępowania przy powoływaniu tych Komisji na następujących dalszych wytycznych: (1) w razie powstania potrzeby powołania Komisji Pojednawczo - Rozjemczej Obwodowy Inspektor Pracy wzywa organizację pracowników i pracodawców do delegowania do Komisji po jednym członku Komisji i po jednym zastępcy, (2) przy powoływaniu przedstawicieli ze strony pracowników Obwodowy Inspektor Pracy kieruje swe wezwanie do organizacji zawodowej pracowników, obejmującej dany zakład pracy, a w razie braku tej organizacji — do Okręgowej Komisji Związków Zawodowych, (3) przy powoływaniu przedstawiciela ze strony pracodawców Obwodowy Inspektor Pracy kieruje swe wezwanie do zarządu właściwego zjednoczenia branżowego, a w razie braku takiego zjednoczenia, do właściwego Centralnego Zarządu Przemysłu. Jeżeli chodzi o pracodawców prywatnych, wezwanie należy kierować do organizacji pracodawców, w razie zaś jej braku do Izby Przemysłowo-

Handlowej, Izby Rzemieślniczej itp. W stosunku do zakładów przemysłu miejscowego wezwanie należy kierować do referatu przemysłowego starostwa, względnie do Wydziału Przemysłowego Urzędu Wojewódzkiego, (4) utworzenie Komisji Pojednawczo - Rozjemczej powinno być zaprotokółowane.

(Pismo okólne z dnia 15 lutego 1946 r. Nr PO/125/13/46).

39.

Do Art. 32, ust. 4 (w związku z Art. 4)

Kto powołuje Komisję Pojednawczo-Rozjemczą, gdy spór wynikł w zakładzie pracy, pozostającym pod zarządem państwowym lub samorządowym, albo dotyczy stosowania art. 4 dekretu? Czy Inspektorat Pracy, czy też władza przemysłowa, i której instancji (Obwodowy Inspektor Pracy — Okręgowy Inspektor Pracy — Zarząd Miejski — Starostwo Powiatowe — Urząd Wojewódzki?)

Na to zapytanie Okręgowego Inspektora Pracy w N. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w przypadkach, przewidzianych w art. 32, ust. 4 dekretu, Komisję Pojednawczo-Rozjemczą powołuje Obwodowy Inspektor Pracy (art. 32, ust. 1), względnie Okręgowy Inspektor Pracy (art. 32, ust. 2), lecz przewodnictwo w tej Komisji obejmuje przedstawiciel władzy przemysłowej pierwszej względnie drugiej instancji.

(Nr Akt. PO/154/1c/46).

40.

Do Art. 32 (w związku z Art. 1)

Na zapytanie w sprawie funkcjonowania Rad Zakładowych na terenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że działalność Rad Zakładowych na terenie ZUS, mogłaby być oparta na instrukcji o rozgraniczeniu kompetencji Dyrekcji Ubezpieczalni Społecznych i Rad Zakładowych¹⁾. Punkt 4. tej Instrukcji mógłby ulec

¹⁾ Instrukcja ta stanowiła, że: 1) Wspólnego uzgodnienia i wspólnej decyzji dyrekcji ubezpieczalni i Rady Zakładowej wymagają sprawy:

a) normowania czasu pracy oraz zarządzania pracy w godzinach nadliczbowych lub w niedziele i święta,

b) sprawy dotyczące zaopatrzenia pracowników,

c) przydziału lokali dla pracowników w budynkach ubezpieczalni społecznej,

d) zarządzeń o higienie pracy,

a) zarządzeń, dotyczących opieki oraz akcji kulturalno-oświatowej,

f) zarządzeń, dotyczącej wspólnej akcji samopomocy.

2. Nadto Rada Zakładowa ma prawo brać udział w pracach nad układaniem preliminarza budżetowego w części, dotyczącej pracowników.

3. Radzie Zakładowej przysługuje prawo zgłaszania dyrekcji ubezpieczalni społecznej spostrzeżeń odnośnie funkcjonowania poszczególnych komórek organizacyjnych.

4. Rada Zakładowa współdziała z dyrekcją odnośnie przyjmowania i zwalniania pracowników nie mianowanych przez władze nadrzędne z wyłączeniem kierowników oddziałów ubezpieczalni społecznej o pełnym zakresie działania.

ewentualnie zmianie, zależnie od charakteru funkcji, spełnianych przez poszczególne kategorie pracowników Z. U. S.

Co się tyczy trybu postępowania w razie powstania sporu pomiędzy Radą Zakładową, a Dyrekcją Z. U. S., strony mogłyby się odnieść — po uprzednim wyczerpaniu możliwości osiągnięcia zgody w rokowańach bezpośrednich — do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy (art. 32 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych).

(Nr Akt 366/PO/45).

41.

Do Art. 32 ust. 4

Wobec powstałych wątpliwości, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło ponownie, że w wypadkach przewidzianych w art. 32, ust. 4 dekretu (tj. jeżeli spór wynikł w zakładzie pracy, pozostającym pod zarządem państwowym lub samorządowym, albo dotyczy stosowania art. 4) Komisję Pojednawczo-Rozjemczą powołuje Obwodowy Inspektor Pracy (art. 32, ust. 2), lecz przewodnictwo w tej Komisji obejmuje przedstawiciel władzy przemysłowej pierwszej, względnie drugiej instancji.

(Nr Akt 265/PO/45).

42.

Do Art. 32 i 28

Na skutek szeregu zapytań, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że sprawy przewidziane w art. 28 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych powinny być rozstrzygane przez Komisję Pojednawczo - Rozjemczą, powołaną i działającą na podstawie całości przepisów art. 32 dekretu. Powołanie się w art. 28 dekretu na Komisję Pojednawczo-Rozjemczą przy Obwodowym Inspektorze Pracy ma na celu stwierdzenie przede wszystkim, że omawiane sprawy są załatwiane w pierwszym rzędzie przez Komisje Pojednawczo-Rozjemcze pierwszej instancji, do których mają zastosowanie w całej rozciągłości przepisy art. 32 dekretu łącznie z ust. 4 tego artykułu (tj. z tym, że jeżeli spór wynikł w zakładzie pracy, pozostającym pod zarządem państwowym lub samorządowym, przewodniczy przedstawiciel władzy przemysłowej).

(Nr Akt P. 514/10/7).

43.

Do Art. 32 i 28

Wydalony z pracy członek Rady Zakładowej nie przyjął proponowanego mu odszkodowania i wynagrodzenia za urlop, lecz zażądał pozostawienia go nadal w pracy i odwołał się do Obwodowego Inspektora Pracy, który zwołał Komisję Pojednawczo - Rozjemczą, powołując się na art. 32 dekretu (zamiast na Art. 28, który w danym wypadku ma zastosowanie). Komisja Pojednawczo - Rozjemcza, w której uczest-

niczył w charakterze członka przedstawiciel zainteresowanego pracodawcy, uchyliła się od wydania orzeczenia, ograniczając się jedynie do zaprotokółowania oświadczeń osób, biorących udział w posiedzeniu i zakomunikowania wydanemu członkowi Rady Zakładowej, że przysługuje mu odwołanie do Komisji przy Okręgowym Inspektorze Pracy (gdy według art. 28 dekretu decyzja Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy Obwodowym Inspektorze Pracy jest ostateczna).

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej nakazało powołać Komisję Pojednawczo-Rozjemczą w trybie art. 28 dekretu w celu wydania orzeczenia z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa.

(Nr Akt PO/843/1-c/46).

44.

Do Art. 32

Działalność Komisji Pojednawczo-Rozjemczej powinna ograniczyć się do rozpatrzenia sprawy zwolnienia pracownika z pracy w ramach skierowanej skargi.

Rozprawa przed Komisją Pojednawczo-Rozjemczą II. instancji powinna się toczyć w ramach skargi odwoławczej.

(Nr Akt PO/1841/1b/7).

45.

Do Art. 33 (w związku z Art. 28).

Na zapytania, dotyczące stosowania sankcji karnych za przekroczenie przepisów dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że sankcje te winny być stosowane wobec pracodawcy m. in. z chwilą stwierdzenia, że nie skierował on wniosku do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej o wyrażenie przez nią zgody na rozwiązanie umowy o pracę z członkiem Rady Zakładowej.

(Nr Akt PO 1048/1 c/7).

46.

Do Art. 33 (w związku z Art. 3, p. 4 i 5).

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w razie wykroczenia pracodawcy przeciwko postanowieniom art. 3 p. 4 (odmowa przyjęcia pośrednictwa Rady Zakładowej w targu) i p. 5 (niezwrócenie się do Rady Zakładowej o wyrażenie zgody na zwolnienie pracownika) dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych, Obwodowy Inspektor Pracy powinien wszcząć postępowanie karno-administracyjne, celem zastosowania sankcji karnej.

(Nr Akt PO/1841/1 b/7).

47.

Do Art. 34.

Na zapytanie Ministerstwa Leśnictwa w sprawie organizowania Rad Zakładowych w Zarzą-

dach Transportu i Spławu Drewna, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w obecnym stanie prawnym dekret o utworzeniu Rad Zakładowych nie ma zastosowania do agend, kierujących transportem i spławem drewna, ze względu na ścisłe ich związanie z leśnictwem (art. 34 dekretu), tj. do Oddziałów Transportowych Dyrekcji Okręgowych Lasów Państwowych; natomiast jeżeli chodzi o agendy terenowe, wykonywające transporty drewna (Zarządy Transportów Drewna) Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej po zbadaniu zakresu ich działalności w terenie zajmuje stanowisko, że Zarządy te, jakkolwiek ściśle z leśnictwem związane, prowadzą głównie i zasadniczo czynności przewozowe i naprawcze (warsztaty, przeprowadzające kapitalne i doraźne remonty samochodów), skutkiem czego posiadają one charakter zakładów pracy w rozumieniu art. 1 dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych; czas pracy pracowników powyższych Zarządów jest normowany na podstawie ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu, względnie na podstawie rozporządzenia w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych w przemyśle przewozowym, wydanego na podstawie tej ustawy.

Podobnie na zapytanie Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego R. P. — Zarząd Główny, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że w Zarządach Transportu Drewna już w obecnym stanie prawnym mogą być tworzone Rady Zakładowe, gdyż Zarządy te prowadząc głównie i zasadniczo czynności przewozowe i naprawcze posiadają przevažający charakter przemysłowo-handlowy.

(Nr Akt PO/1134/1 c 16, PO/149/1 c/7, PO/143/1 c/7).

48.

Do Art. 35, ust. 1 (w związku z art. 1).

Na zapytanie Obwodowego Inspektora Pracy w N., czy w Oddziałach Polskiego Czerwonego Krzyża powinny być tworzone Rady Zakładowe, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że Polski Czerwony Krzyż w myśl regulaminu z dn. 29 sierpnia 1945 r. został podporządkowany Ministrowi Obrony Narodowej w zakresie swej działalności na rzecz Wojska Polskiego, wobec czego w agendach P. C. K., wykonywających funkcje w powyższym zakresie, nie mogą być obecnie tworzone Rady Zakładowe. Jednakowoż poza działalnością na rzecz Wojska Polskiego P. C. K. prowadzi akcje na rzecz ludności cywilnej (art. IV Regulaminu); w zakładach PCK, zajmujących się tą akcją, Rady Zakładowe mogą być tworzone.

(Nr Akt PO/98/1 c/46).

49.

Do Art. 35, ust. 1 (w związku z art. 1).

W związku z zagadnieniem, czy dekret o Radach Zakładowych obowiązuje w stosunku do

zakładów i przedsiębiorstw komunikacyjnych, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyjaśniło, że stosownie do przepisu art. 1 dekret ten dotyczy wszelkich zakładów pracy, zatrudniających pracowników najemnych, z czego wynika, że nie ma on zastosowania do tych zakładów i przedsiębiorstw, których pracownicy są zatrudnieni na podstawie stosunku służbowego o charakterze publiczno-prawnym; gdy więc chodzi o przedsiębiorstwa podległe, względnie prowadzone przez Ministerstwo Komunikacji, omawiany dekret nie ma zastosowania przede wszystkim do największego państwowego przedsiębiorstwa komunikacyjnego „Polskie Koleje Państwowe”, niezależnie od jego zmilitaryzowania, już z uwagi na to, że stosunek służbowy pracowników P. K. P. jest na mocy § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. R. P. Nr 52, poz. 299) publiczno-prawny.

Co się tyczy innych przedsiębiorstw komunikacyjnych, których pracownicy są zatrudnieni na podstawie prywatno-prawnego stosunku pracy, przedsiębiorstwa te są objęte dekretem o utworzeniu Rad Zakładowych. Okoliczność, że według dekretu Rady Zakładowe są powołane między innymi do „Czuwania nad wzmożeniem i ulepszeniem produkcji zakładu pracy” (art. 3, ust. 1), występowania z wnioskami „dotyczącymi zmiany urządzeń technicznych, sposobu produkcji...” (art. 4, ust. 2), pociąga za sobą na terenie zakładów pracy „nieprodukcyjnych” ten jedynie skutek, że uprawnienia Rad Zakładowych zacieśniają się do ogólnych ich zadań, wymienionych w art. 3, 4 i 5 dekretu, z pominięciem specjalnych ich zadań, dotyczących wytwórczości.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wyraziło jednocześnie pogląd, że dla zapewnienia całkowitej sprawności działania przedsiębiorstw komunikacyjnych mogłaby być wydana specjalna instrukcja o rozgraniczeniu kompetencji Dyrektorów przedsiębiorstw i Rad Zakładowych, analogiczna do instrukcji, wydanej przez Ministra Przemysłu w dniu 1 czerwca 1945 r. w stosunku do zakładów podległych Ministerstwu Przemysłu.

(Nr Akt PO/238/1 c/46).

50.

Do Art. 35, ust. 1.

Związek Zawodowy Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego R. P. poruszył sprawę rozciągnięcia dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych na leśnictwo, a w szczególności na zakłady pracy pierwszej i drugiej instancji (Nadleśnictwa i Dyrekcje Okręgowe Lasów Państwowych), nie precyzując bliżej, jakie zakłady pracy Związek ma na myśli. W związku z tym, Ministerstwo Leśnictwa oświadczyło: 1) że wykonywa ono swoje zadania, zarówno z zakresu

sprawowania gospodarstwa w lasach państwowych, jak i w sprawach o charakterze publiczno-prawnym przez Dyrekcję Lasów Państwowych i Nadleśnictwa, które nie są „zakładami pracy” w rozumieniu Dekretu o Radach Zakładowych, lecz mają charakter urzędów, zatrudniających przede wszystkim funkcjonariuszy państwowych w publiczno-prawnym charakterze, do których dekret o Radach Zakładowych w ogóle nie może mieć zastosowania; 2) że Dyrekcję Lasów Państwowych i Nadleśnictwa wykonywają swoje zadania gospodarcze bądź przez zakłady pracy o charakterze przeważnie przemysłowym (tartaki, fabryki dykt itp.), podpadające pod przepisy dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych, bądź w drodze dokonywania sezonowych robót leśnych (jak wyrąb i transport drewna, zapasy leśne itp.); 3) że tylko do tych ostatnich robotników mógłby mieć zastosowanie art. 34 dekretu i że niewątpliwie ich właśnie miał na myśli Związek Zawodowy Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego, wysuwając swoją propozycję. Ministerstwo Leśnictwa wypowiedziało się przeciwko propozycji Związku, uzasadniając takie swoje stanowisko tym, że: 1) roboty na terenie lasu nie mogą być uważane za pracę w „zakładach pracy” ze względu na swoją dorywczosć i sezonowość, zależność od wpływów atmosferycznych i sze-

regu innych, specyficznych warunków; 2) robotnicy, pracujący w lasach rekrutują się z reguły z ludności rolniczej, której głównym zajęciem jest praca na roli i która zarobek w lesie traktuje, jako uboczne źródło dochodu i bierze udział w placach leśnych w czasie wolnym od zasadniczego zajęcia — pracy na roli; sytuacja ta ostatnio przesunęła się jeszcze bardziej na korzyść pracy na roli, w wyniku reformy rolnej i nadzielenia ziemi ludności małorolnej i bezrolnej; 3) przy całej sezonowości i dorywczosci prac w lesie kontyngent robotników jest stale zmienny — tak więc do robót zrębowych przychodzi z ludności rolnej mężczyźni dorośli, do robót zalesieniowych dziewczęta i dzieci itp.; 4) zastępstwo interesów robotników leśnych sprawuje w dostatecznej mierze Związek Zawodowy Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego R. P. Dodatkowo Ministerstwo Leśnictwa powołało się na rozrzucenie tych wszystkich robót w terenie.

W świetle powyższego materiału faktycznego i prawnego, problem zastosowania art. 34 do „Leśnictwa” jako całości, przesunął się na płaszczyznę wyodrębnienia w „Leśnictwie” takich zakładów pracy, których objęcie przepisami dekretu o utworzeniu Rad Zakładowych byłoby właściwe i celowe.

(Nr Akt 175/PO/45).

BIBLIOGRAFIA

PRZEGLĄD BIBLIOGRAFICZNY

druków i artykułów (ważniejszych w czasopismach) z zakresu kompetencji Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej i z dziedzin pokrewnych, wydanych w okresie od 1.VI do 30.IX.47 r. *)

(Liczby obok tytułów stojące oznaczają pozycje katalogu Biblioteki Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej)

I. PRACA

2510. Adams W. W., Geyer L. E. and Parry M. G., Coal-Mine Accidents in the United States 1936 (United States Department of the Interior. Bureau of Mines. Bulletin 420). Washington. Government Printing Office, 1939, kul 1 s. 128 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Introduction. — Acknowledgments. — Scope of Statistic. — Classification of injuries. — Man-hours worked in coal mines. — Accidents, by principal causes. — Review by States. — Bituminous mines operated without fatalities. — Coal-mine fatalities, by months. — Cost of accidents at coal mines. — Relative standing of coal States according to accident rates, 1932 — 1936. — Summarized accident data for coal mines. — Principal coal mines of various size classifications. — State mine inspectors and other officials connected with the mining industry of the United States.

2173. L'assurance obligatoire contre les accidents en Suisse de 1938 à 1942. (Extrait de la Revue Internationale du Travail, 1946 No 3 — 4, Septembre — Octobre). Genève, Bureau International du Travail, 1947, s. 23 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Les accidents indemnisés. — Conséquences des accidents. — Les causes d'accidents. — Charge nette résultant des prestations d'assurance. — Résultats de la prévention des accidents. — Les répercussions de la guerre sur l'assurance-accidents. —

2175. Bogus z J., d r i P a ł u c h E., d r, Pierwsza pomoc w zakładach pracy. Podręcznik dla ratowników sanitarnych z 65 rysunkami w tekście. (Państwowy Zakład Higieny — Państwowa Szkoła Higieny — Oddział Higieny Pracy). Warszawa, Lekarski Instytut Naukowo-Wydawniczy, 1947, s. 169.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Zadania i zakres pierwszej pomocy. — II. Zasadnicze wiadomości o budowie i czynnościach ciała ludzkiego. — III. Obrażenia ciała. — IV. Drobnoustroje. — V. Opatrunki. — VI. Zasady udzielania pierwszej pomocy w przypadkach obrażeń. — VII. Zasady udzielania pierwszej pomocy w nagłych niebezpiecznych stanach zagrażających życiu i w nagłych zachorowaniach. — VIII. Zatrucia. — IX. Co i w jakiej kolejności należy uczynić w razie nieszczęśliwego wypadku. — X. Przenoszenie chorego. — XI. Rejestracja wypadków w punkcie pierwszej pomocy. — XII. Wybór i zarządzenie punktu pierwszej pomocy w średnich i małych zakładach pracy.

2350. Bortkiewicz K., inż., Jak pracować bezpiecznie przy maszynach i urządzeniach w rolnictwie (Sprawy Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Nr 16). Warszawa, Instytut Spraw Społecznych, 1935, s. VIII + 103 + 1 nl. Z 70 rysunkami.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Wstęp: Wypadki przy pracy w rolnictwie. — I. Zapobieganie wypadkom przez należyłą organizację pracy. — II. Zapobieganie wypadkom przez zastosowanie osłon i bezpieczników przy maszynach: 1. Zabezpieczenie części napędowych. — 2. Zabezpieczenie maszyn pracujących w pozycji stałej. — 3. Zabezpieczenie maszyn do uprawy, siewu i sprzętu, pracujących w czasie ruchu na polu. — III. Transport. — IV. Schody, drabiny, pomosty. — Załącznik: Higiena pracy przy stosowaniu środków chemicznych. — Źródła.

2525. Chrz an B., Upowszechnienie poradnictwa zawodowego i szkolnego. Z przedmowa prof. dra Stefana Szumana. Kraków, Spółdzielnia „Pomoce i Urządzenia Szkolne“, 1947, s. 66 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Zadania szkoły współczesnej. — II. Czy powszechne poradnictwo zawodowe jest konieczne? — III. Instytucja poradnicza a wolność obywatelska. — IV. Kiedy ma być zdecydowany los ucznia? — V. Które zawody wymagają specjalnie troskliwego doboru? — VI. Co decydowało o wyborze zawodu dotychczas? — VII. Zasady organizacyjne instytucji powszechnej poradnictwa. — VIII. Projekt organizacji powszechnego poradnictwa w szkolnictwie.

2348. I c h h e i s e r G., Wypadki przy pracy ze stanowiska psychologii. (Sprawy Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Nr 11). Warszawa, Instytut Spraw Społecznych, 1935, s. VIII + 88.

S p i s r z e c z y: Źródła. — Przedmowa. — I. Rozważania wstępne. — II. Opis przebiegu i klasyfikacja wypadków ze stanowiska psychologii. — III. Bezpośrednie psychiczne przyczyny wypadków. — IV. Zależność bezpośrednich psychicznych przyczyn wypadków od warunków pośrednich. — V. Psychologiczne metody zapobiegawcze. — VI. Kilka uwag, dotyczących przygotowania psychologicznej akcji zapobiegawczej. — Summary.

2349. K a m i e Ń s k i B., inż., Wyrób drutu, gwoździ i lin ze stanowiska higieny i bezpieczeństwa pracy. (Sprawy Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Nr 13). Warszawa, Instytut Spraw Społecznych, 1935, s. VI + 58. Z 25 rycinami.

S p i s r z e c z y: I. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy wyrobie drutu. — II. Bezpieczeństwo pracy przy wyrobie gwoździ drucianych i nitów. — III. Bezpieczeństwo pracy przy wyrobie drutu kołczastego i skobelków. — IV.

*) Obejmuje i niektóre wydawnictwa wcześniejsze, które wpłynęły w tym okresie do Biblioteki M. P. i O. S.

Bezpieczeństwo i higiena pracy przy wyrobieniu lin i kabli drucianych. — Uzupełnienie: Tabl. 1: Statystyka wypadków w fabrykach drutu, gwoździ, lin drucianych i kabli. — Tabl. 2: Statystyka wypadków przy maszynach do obróbki metalu w fabrykach drutu, gwoździ, lin drucianych i kabli. — Résumé français.

2508. Mazzoni G., Leggi sul lavoro (Studi e documenti di diretto del lavoro — Serie B: Documenti) Nr 1: dell' 8 settembre 1943 al 31 marzo 1946 con nota di richiamo e indici. — Nr 1(a): 1-a Appendice di aggiornamento dal 1-o Aprile al 30 Settembre 1946 con note di richiamo e indici. — Nr 1(b): 2-a Appendice di Aggiornamento dal 1-o ottobre al 31 dicembre 1946 con note di richiamo e indice. Firenze, L. Ciorini Editore, 1946/1947, s. XII + 136; s. X + 77; s. XII + 47.

2414. Orlicz T., inż., Narzędzia do mechanicznej obróbki drewna. Dobór wymiarów i właściwe przygotowanie do pracy w obrabiarkach. Warszawa, Exlibris, 1947, s. 120. Z 60 rycinami.

S p i s r z e c z y: I. Przedmowa prof. dra F. Kryszka. — 2. Wstęp. — I. Ogólne wiadomości o materiałach i wyrobach narzędzi do mechanicznej obróbki drewna. — II. Urządzenia i praca w ostrzarni. — III. Piły Trakowe. — IV. Piły Tarczowe. — V. Piły Taśmowe. — VI. Noże dla strugarek.

2428. Przewodnik dla Rad Zakładowych (Biblioteka Komisji Centralnej Związków Zawodowych w Polsce). Warszawa, Książka, 1947, s. 219 + 4 nl.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — Cz. I. Cele i zadania rad zakładowych. 1. Społeczna funkcja rad zakładowych. — 2. Rady zakładowe, jako ognia ruchu zawodowego. — 3. Klasa robotnicza współgospodarzem kraju. — Cz. II. Prawo o radach zakładowych. 4. Dekret o radach zakładowych. — 5. Regulamin wyborczy rad zakładowych. — 6. Regulamin funkcjonowania rad zakładowych. — Cz. III. Wytyczne pracy rad zakładowych. 7. Narady wytwórczo-techniczne. — 8. Rady zakładowe a bezpieczeństwo pracy. — 9. Działalność kulturalno-oświatowa w zakładzie pracy. — 10. Akcja wezawów pracowniczych. — Cz. IV. Podstawowe wiadomości o ustawodawstwie pracy i ubezpieczeniach społecznych. 11. Umowy o pracę. — 12. Czas pracy. — 13. Urlopy pracownicze. — 14. Bezpieczeństwo i higiena pracy. — 15. Inspektorowie pracy. — 16. Sądy pracy. — 17. Ubezpieczenia społeczne. — Cz. V. 18. O Narodowym Planie Gospodarczym.

2415. Pup S., inż., Spawanie. Konstrukcja i obliczanie połączeń spawanych. Podręcznik do użytku studentów techników, konstruktorów i inżynierów z 44 rysunkami i 13 wykresami. Kraków — Warszawa, F. Pieczętkowski i S-ka, 1947, s. 64.

S p i s r z e c z y: R. I. Rodzaje spawania. — R. II. Wskazówki konstrukcyjne. — R. III. Metody obliczeń. — R. IV. Kalkulacja. — Literatura.

2172. Règlement-Type de sécurité pour l'industrie du bâtiment. Text adopté par la vingt-troisième session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 1937. Genève, Bureau International du Travail, 1947, s. 28.

2511. Statistique des grèves survenues pendant les années 1933, 1934 et 1935 (Ministère du Travail, Direction du Travail). Paris, Imprimerie National, 1939, s. XII + 233.

S p i s r z e c z y: Lettre à M. le Ministre du Travail. — Nomenclature des professions figurant dans les tableaux. — Tableaux: I Etat détaillé des grèves, classées d'après les professions des grévistes (lieux, dates, durée, causes et résultats de chaque grève, lock-outs, coalitions de patrons). — II. Importance et résultats des grèves dans les divers groupes d'industries. — III. Importance des grèves d'après l'époque de l'année où elles ont commencé. — IV. Tableau récapitulatif des grèves par département. — Annexes.

2383. Strzelecki W. Chałupnictwo tkackie w Królestwie Kongresowym w latach 1816 — 1850. Warszawa, Instytut Gospodarstwa Społecznego, 1930, s. 67 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Powstanie przemysłu tkackiego w Królestwie Kongresowym. — 2. Sprawa surowców. — 3. Skutki przemysłnictwa. — 4. Warunki kredytu i sprawa kapitałów. — 5. Rynki zbytu. — 6. Warunki produkcji. — 7. Chałupnictwo tkackie w latach

1816 — 1850. — 8. Środki poprawy bytu chałupników. — Résumé.

2466. S z u b e r t W., Od walki z bezrobociem do polityki pełnego zatrudnienia. Odb. z czasopisma „Nauka i Sztuka“, 1946, Nr 3. Jelenia Góra, 1946, s. 23.

S p i s r z e c z y: Zagadnienia rynku pracy. — Bezrobocie cykliczne. — Doświadczenia szarmonizowania pozytywnej polityki zatrudnienia z całością działań gospodarczych. — Skutki wojny. — Błędy przedwojenne. — Postulat wyeliminowania bezrobocia, jako zjawiska masowego i długotrwałego. — Zakończenie.

2171. La vingt-huitième session de la Conférence internationale du Travail, Seattle, juin 1946 (Extrait de la Revue internationale du Travail, 1946, No 1—2, juillet — août). Genève, Bureau international du Travail, 1947, knl 1 s. 32.

S p i s r z e c z y: Préliminaires de la Conférence. — Ordre du jour. — Composition de la Conférence. — Bureau de la Conférence. — Salaires; durée du travail a bord: effectifs. — La sécurité sociale des gens de mer. — Le logement de l'équipage à bord. — Recrutement, formation professionnelle et avancement des gens de mer. — Les congés payés des marins. — Alimentation et service de table à bord. — Le Rapport du Directeur. — Résolutions. — Résultats de la Conférence.

2509. Workers on Relief in the United States in March 1935. Vol. II. A Study of Industrial and Educational Backgrounds by Ph. M. Hauser and B. L. Jenkinson. Washington, Government Printing Office, 1939, s. XIII + 408.

S p i s r z e c z y: Letter of Transmittal. — Introduction. — Recapitulation. — P. I. Summary for the United States. Ch. I. The usual industries of workers on relief in March 1935 composed with industries of gainful workers in April 1930. — Ch. II. The education backgrounds of workers on relief. — Ch. III. Technical notes and definition of terms. — P. II. Summary Tables: Workers on relief. — Economics heads of families on relief. — P. III. Tables for the United States and the States. — Appendices: A. Facsimiles of forms. — B. Industry classification and code.

II. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

2514. Czarnota A., Statystyka Ubezpieczeniowa. (Bratnia Pomoc Studentów, W. S. A. H., w Częstochowie. Biblioteka Skryptów, Tomy IV i V). Część I. Wiadomości wstępne z teorii prawdopodobieństwa. Część II. Skrypt wykładów wygłoszonych w roku akademickim 1946-47. Częstochowa, 1947, Tom I knl. 2 kl. 21. Tom II knl. 3 kl. 69 (powielonych).

S p i s r z e c z y: Tom I: 1. Pojęcie zdarzenia losowego. — 2. Częstotliwość względem wystąpienia pewnej osoby. — 3. Pojęcie prawdopodobieństwa i zasadnicze prawa dotyczące prawdopodobieństwa. — 4. Prawdopodobieństwa. — 5. Prawdopodobieństwo a priori i a posteriori. — 6. Wzmianki historyczne dotyczące teorii prawdopodobieństwa. — 7. Prawdopodobieństwo względne. — 8. Pojęcie nadziei matematycznej. — 9. Prawo wielkich liczb. — 10. Statystyka zmiennych. — 11. Zbiór zadań. — Tom II: 1. Pojęcie ubezpieczenia ze stanowiska gospodarczego. — 2. Rys historyczny ubezpieczeń. — 3. Podstawy działalności ubezpieczeniowej. — 4. Klasyfikacja ubezpieczeń. — 5. Tablice śmiertelności. — 6. Hipoteza Makchama. — 7. Wyznaczanie parametrów Makchama metodą Kinga. — 8. Uproszczona metoda analitycznego obliczania współczynników. — 9. Analityczne wyrównanie tablic śmiertelności. — 10. Mechaniczne wyrównanie tablic. — 11. Graficzne przedstawienie funkcji biometrycznych. — 12. Zastosowanie tablicy śmiertelności do obliczania niektórych prawdopodobieństw. — 13. Ubezpieczenie na dożycie. — 14. Renty życiowe. — 15. Ubezpieczenia na wypadek śmierci. — 16. Ubezpieczenia mieszane. — 17. Ubezpieczenia na bezwzględną wypłatę. — 18. Składki roczne. — 19. Pojęcie rezerwy składek. — 20. Rozkład premii rocznej na części składkowe. — 21. Obliczanie rezerwy w wypadku ubezpieczeń życiowych. — 22. Obliczanie rezerwy przy ubezpieczeniach na wypadek śmierci. — 23. Zmiany w ubezpieczeniu. — 24. Premie i rezerwa brutto. — Zbiór zadań.

2434. F r o n s b e r g B a b e l W., Ubezpieczenie na wypadek braku pracy w Wielkiej Brytanii. (Archiwum

Towarzystwa Naukowego we Lwowie. Dział B, Tom XV, zeszyt 2). Lwów, 1935, knl 1 s. 246+1.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Rozwój ustawodawstwa o ubezpieczeniu na wypadek braku pracy. — II. Przepisy ustaw o ubezpieczeniu na wypadek braku pracy z lat 1920 — 1932, obowiązujące w chwili obecnej, w zarysie. — III. Administracja ubezpieczenia. — IV. Finanse ubezpieczenia. — V. Współpraca związków zawodowych z ubezpieczeniem. — VI. Młodociani a ubezpieczenie. — VII. Przyczyny bezrobocia w latach powojennych. — VIII. Bezrobocie i bezrobotni. — IX. Zakończenie. — Dodatek — Bibliografia. — Summary.

2315. **K o e n i g W.**, Droit des assurances. Traduit par André Möckli. (Manuels d'assurance publiés sous les auspices de la Commission Suisse pour les examens professionnels en matière d'assurance II). Lausanne, Payot, 1942, s. 116.

S p i s r z e c z y: Préface. — Introduction. — P. I. Droit sur la surveillance en matière d'assurance. — P. II. Droit sur le contrat d'assurance. I. Bases. — II. Formation et expiration du contrat. — III. Droits et obligations des parties. — IV. Risque assuré. — V. Objet assuré. — VI. Réalisation du risque ou sinistre. — VII. Prestation d'assurance. — VIII. Transmissioin du contrat et droits de tiers. — Index alphabétique.

2316. **R e h f o u s L.**, Les assurances. Cours professé à la Faculté de droit de l'université de Genève au semestre d'hiver 1900 — 1901 suivi d'un Résumé de la Jurisprudence du Tribunal Fédéral en matière d'assurance. Genève, R. Burkhardt, 1902, s. 117 + XXXIV.

S p i s r z e c z y: Introduction I. L'assurance comme institution économique. — II. Les divers modes d'assurances. — III. Surveillance des entreprises privées d'assurance. — IV. Historique de l'assurance. — V. Législation. — VI. Subdivision des assurances. — T. I. Assurance des choses. — T. II. Assurance des personnes. Ch. I. Assurance sur la vie. — Ch. II. Assurance contre les accidents. — T. III. Assurance contre les responsabilités. — Jurisprudence du Tribunal Fédéral.

2483. **S z u b e r t W.**, Plan Beveridge'a. Odb. z czasopisma „Służba społeczna“ z 1946 r. (Rozważania i Przyczynki, IV). Łódź, Polski Instytut Służby Społecznej, b. r., s. 22 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Geneza Planu. — Podstawy planu. — Ubezpieczenia społeczne jako główny trzon Planu. — Ubezpieczenia dobrowolne i opieka społeczna jako uzupełnienie systemu ubezpieczeń społecznych. — Zakończenie.

III. OPIEKA SPOŁECZNA

2366. **B a l e y S.**, Zarys psychologii w związku z rozwojem psychiki dziecka. Wydanie 3-cie. (Biblioteka Pedagogiczno-Dydaktyczna, Nr 15). Wrocław - Warszawa, Książnica - Atlas, 1947, s. 424. Z 89 rycinami w tekście i 1 barwną tablicą.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Zjawiska psychiczne jako podmiot psychologii. — II. Stopnie rozwoju psychicznego i główne rodzaje zjawisk psychicznych. — III. Uwagi o rozwoju fizycznym dzieci i młodzieży. — IV. Szczegółowa analiza czynności psychicznych i ich rozwój u dziecka. — V. Zjawiska psychiczne anormalne.

2425. **B i n c e r W.**, dr, Zasady odżywiania stołowego. Odb. ze Śląskiej Gazety Lekarskiej Nr 1—2 z 1947 r. (Gieszyn, 1947, s. 19).

S p i s r z e c z y: A. Dostateczna wartość odżywcza (kaloryczna). — B. Właściwa ilość tłuszczów, białek i węglowodanów. — C. Właściwy stosunek wzajemny poszczególnych składników. — D. Dostateczna ilość witaminów. — E. Dostateczna ilość soli. — F. Dostateczna ilość wody. — G. Dostateczna ilość błonnika. — H. Strawność. — I. Smakowitość. — J. Urozmaicenie. — K. Higiena i czystość. — L. Właściwa pora posiłku. — M. Sytość. — N. Estetyczny wygląd. — O. Odpowiednie otoczenie. — Piśmiennictwo.

2484. **C h m i e l e w s k a A.**, Pro juventute mundi. Tygodnie studiów nad dzieckiem ofiarą wojny. Odb. z czasopisma „Służba Społeczna“ z 1946 r. (Rozważania i przyczynki, I). Łódź, Polski Instytut Służby Społecznej, b. r., s. 39+2 nl.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — Zagadnienia opieki i wychowania. — Potrzeba współdziałania i pomocy. — Tezy. —

Dezyderaty: Ogólne. — Sekcji I społecznej. — Sekcji II lekarsko-psychologicznej. — Sekcji III pedagogicznej i dzieci trudnych. — Sekcji IV prawnej. — Sekcji V Kultury, Wychowania, Wczasów.

2430. **D a n i e l s M.**, dr, Organizacja walki z gruźlicą w Anglii. Referat wygłoszony na posiedzeniu Tow. Lekarskiego w maju 1946 r. we Wrocławiu. Odb. z Gruźlicy Nr 1 z 1947 r. Warszawa, Lekarski Instytut Naukowo-Wydawniczy, 1947, s. 10.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — 1. Administracja. — Finanse. — Personel. — 2. Rozpoznawanie i wynajdywanie przypadków chorobowych. — 3. Leczenie. — Karty statystyczne dla chorych. — 4. Przywracanie zdolności do pracy. — Kolonie. — 5. Zapobieganie.

2470. **Gesundheitsbüchlein.** Gemeinverständliche Anleitung zur Gesundheitspflege herausgegeben vom Reichsgesundheitsamt. 18-te Ausgabe. Mit 53 Abbildungen Berlin. J. Springer, 1940, s. XII + 276.

S p i s r z e c z y: Einleitung: Der biologische Gedanke in unserer Staatsführung. — A. Kurze Übersicht über die Lehre vom menschlichen Körper. — B. Körpergefüge und Körpervorgänge im einzelnen. — C. Entwicklung und Geschlechterfolge. — D. Rassenkunde. — E. Der Mensch in der Umwelt. — F. Krankheitslehre. — G. Vorkenntnisse zur Krankenpflege. — H. Bevölkerungsbewegung, Gesundheitsverwaltung und Wohlfahrtspflege.

2486. **H a n - I l g i e w i c z o w a N.**, W sprawie przestępczości nieletnich. Odb. z czasopisma „Służba Społeczna“, 1946, Nr 1 — 4. (Rozważania i Przyczynki, II). Łódź, Polski Instytut Służby Społecznej, b. r., s. 8.

2441. **H e s s W.**, dr, Jugendwohlfahrtsrecht. Reichsjugendwohlfahrtsgesetz. Bayerisches Jugendamtsgesetz. Reichsjugendgerichtsgesetz samt den einschlägigen weiteren Gesetzen und Bestimmungen des Reichs und Bayerns. München, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1926, s. XXVII + 548.

S p i s r z e c z y: Vorwort. — Nachträge und Berichtigungen. — Einleitung. — I Th. 1. Reichsgesetz für Jugendwohlfahrt vom 9 Juli 1922 mit Erläuterungen. — Einführungsgesetz zum Reichsgesetz für Jugendwohlfahrt vom 9 Juli 1922 mit Erläuterungen. — 2. Verordnung über das Inkrafttreten des Reichsgesetzes für Jugendwohlfahrt vom 14 Februar 1924. — 3. Gesetz über die Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit. — II Th 1. Bayerisches Jugendamtsgesetz vom 20 Juli 1925 mit Erläuterungen. — 2. Verordnung über das Inkrafttreten des Reichsgesetzes für Jugendwohlfahrt vom 27 März 1924. — 3. Vollzugsvorschriften zum Reichsgesetz für Jugendwohlfahrt vom 9 Juli 1922 und zum bayerischen Jugendamtsgesetz vom 20 Juli 1925. — III Th. 1. Jugendgerichtsgesetz vom 16 Februar 1923 mit Erläuterungen. — 2. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz zum Vollzuge des Jugendgerichtsgesetzes vom 16 Februar 1923 (R. G. Bl. I, s. 135). — 3. Strafvollzugsvorschriften. — IV Th. Anhang. — Sachregister.

2500. **H o c h b e r g - M a r i a Ń s k a M. i G r ũ s s N.**, Dzieci oskarżają. Wstępem poprowadziła Maria Hochberg-Mariańska. (Centralna Żydowska Komisja Historyczna przy Centralnym Komitecie Żydów w Polsce, Nr 37). Kraków - Łódź - Warszawa, 1947, s. XXXII + 286 + 2 nl. Z 4 ilustracjami.

S p i s r z e c z y: Wstęp M. Hochberg-Mariańskiej. — I. Ghetta. — II. Ohozy. — III. „Po aryjskiej stronie“. — IV. W ukryciu. — V. Partyzantka. — VI. Więzienia. — VII. Dorośli o dzieciach.

2326. **K o t S.**, Zarys dziejów wychowania jako funkcji społecznej. Przedruk z „Encyklopedii Wychowania“. Wydanie drugie. (Podręczna Biblioteka Nauczyciela Nr 6). Warszawa, Nasza Księgarnia, 1947, s. 143 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Przedmowa do drugiego wydania. — Przedmiot i zakres historii wychowania. — Kultury wschodnie. — Grecja. — Rzym. — Średniowiecze. — Humanizm. — Oświecenie. — Polska (965 — 1795). — Okres liberalizmu. — Polska porozbiorowa. — Wiadomości Bibliograficzne. — 2506. **K u l e c z y c k a T. i C h r z a n o w s k a H.**, Zabiegi pielęgniarskie. Pod redakcją . . . (Biblioteka Pielęgniarki. Tom II-gi). Wydanie V poprawione. Warszawa, Lekarski Instytut Naukowo-Wydawniczy, 1947, s. 163. Z licznymi rysunkami.

S p i s r z e c z y: Przedmowa do V wydania. — I. Ogólna pielęgnacja chorego. — II. Najważniejsze zabiegi

wykonywane na zlecenie lekarza, nie wymagające postępowania aseptycznego — III. Zabiegi i czynności wymagające postępowania aseptycznego. — IV. Najważniejsze zabiegi w działach specjalnych. — V. Zakładanie opasek. — VI. Dodatek.

2532. *L o w e R. C.*, State Public Welfare Legislation. (Works Progress Administration — Division of Research — Research Monograph XX). Washington, U. S. Government Printing Office, 1939, s. XV + 398, Z 38 diagramami.

S p i s r z e c z y: Letter of Transmittal. — Introduction. — S. I. Development of public welfare in the United States. — S. II. Eligibility provisions and types of care granted recipients of relief and public assistance. — S. III. Administrative responsibility for relief and public assistance. — S. IV. Provision for administrative procedures for the determination of eligibility for relief and public assistance. — S. V. Provisions for the financing of relief and public assistance. — S. VI. Integration of public welfare functions with in a Single State agency. — S. VII. Types of State and local agencies administering relief and public assistance. — Appendices: A. Basic Tables. — B. Supplementary tables (summary of provisions enacted from July 1, 1938, to January 1, 1939). — C. Summaries of States provisions for public welfare and charts of State and local public welfare agencies.

2463. *M o l d e n h a w e r A.*, O przeprowadzeniu odosobnienia w zakładach więziennych. 3 części. Warszawa, I. Krokoszyński, 1866. Cz. I, s. XIV + 222 + XVII + 1 nl.; Cz. II. knl. 2 s. 244 + XL + 3 nl; Cz. III. knl. 4 s. 346 + XXXV + 3 nl.

S p i s r z e c z y: *Čz. I.* Wstęp. — R. I. Historia więzień w starożytności. — R. II. Historia więzień w wiekach średnich. — R. III. Historia więzień w nowych czasach. — R. IV. Więzienia w Europie Zachodniej. — R. V. Więzienia w Polsce. — *Dopiski.* — *Cz. II.* R. I. Przedwstępne objaśnienia: pojęcia państwa, prawa i kary. — R. II. Odosobnienia wobec pojęć prawa karnego i filozofii. — Istota odosobnienia. — R. III. Zbicie zarzutu, jakimi zwykle obciążają systemat odosobnienia. — *Cz. III.* R. I. Uwagi wstępne. — R. II. O zarządzie więzień. — R. III. O pracy w więzieniach. — R. IV. O nauce w więzieniach i jej znaczeniu. — R. V. Zakłady pośredniczące między więzieniem całkowym a wolnością. — Tymczasowe uwolnienie Stowarzyszenia dobroczynne. — Prawodawstwo ojczyście w tych materiach. — Zakończenie.

2485. *R a d l i Ń s k a H.*, Pomoc, Ratownictwo, Opieka. Odbitka z czasopisma „Służba Społeczna“, z 1946 r. (Rozważania i przyczynki, III). Łódź, Polski Instytut Służby Społecznej, b. r., s. 8.

2507. *R o s t k o w s k i L.*, dr med., Jaglica. Etiologia, epidemiologia, rozpoznawanie, przebieg, leczenie i zwalczanie. Warszawa, Lekarski Instytut Naukowo-Wydawniczy, 1947, s. 128. Z licznymi rysunkami.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — R. I. Etiologia jaglicy. — R. II. Epidemiologia jaglicy. — R. III. Rozpoznanie jaglicy. — R. IV. Przebieg jaglicy. — R. V. Leczenie jaglicy. — R. VI. Zwalczanie jaglicy.

2461. *S i e n i e c k i F.*, dr med., Odżywianie i pielęgnowanie niemowląt. Rady i wskazówki dla matek. Warszawa, Bogdańscy i Ska, 1947, s. 100. Z licznymi rysunkami.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Wstęp. — Oczekująca matczynka. — Kalendarz ciąży. — Przyszły ojciec. — Wyprawka noworodka. — Pomieszczenie i pielęgnowanie niemowlęcia. — Ogólny rozwój niemowlęcia. — Pielęgnowanie jamy ustnej. — Zwalczanie przesądów w pielęgnowaniu niemowląt. — Szczepienie ochronne. — Karmienie pierśią. — Podawanie soków owocowych. — Odżywianie niezsane. — Odłączenie od piersi. — Odżywianie sztuczne. — Rozwój psychiczny dziecka w pierwszym roku życia. — Pielęgnowanie i odżywianie wcześniaków. — Zapobieganie niektórym chorobom u niemowląt.

2429. *S z u m s k i J.*, dr, Problemy lecznictwa społecznego. (materiały i wnioski oparte na dotychczasowej działalności polskiego ubezpieczenia chorobowego, oraz na pracach Rady Naukowo - Lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych), Cieszyn, 1947, s. 90.

S p i s r z e c z y: Uwagi ogólne. — Lekarz a podstawa prawne działalności U. S. — Tężyzna biologiczna narodu na pierwszym miejscu. — Lekarz leczący. — Personalna

polityka lekarska. — Zagadnienie szkolenia lekarzy. — Projekt hierarchizacji lekarzy leczących. — O poprawę warunków pracy lekarzy w U. S. — Prace naukowo - lekarskie. — Człowiek chory. — Analiza istotnej wartości leczenia. — Zagadnienia organizacyjne. — Fabryczne kasy chorych. — Wiejskie kasy chorych. — Uwagi technologiczne - ubezpieczeniowe. — Organizacja lecznictwa ogólnego. — System tzw. lekarzy domowych. — Organizacja lecznictwa specjalistycznego. — Choroby społeczne. — Walka z gruźlicą. — Walka z chorobami wenerycznymi. — Walka z gośćcem. — Nowotwory złośliwe. — Opieka nad chorymi cukrzycowymi. — Choroby zawodowe. — Opieka nad macierzyństwem i dzieckiem w pierwszym roku życia. — Zagadnienia populacyjne. — Zagadnienie dzieci i młodzieży w wieku szkolnym. — Lecznictwo zakładowe. — Wnioski końcowe.

2512. *Die Wohlfahrts Einrichtungen der Farberwerke vorm. Meister Lucius et Brüning Höchst am Main.* Nach dem Stande des Jahres 1910. b. n. dr. (Main) i r. (1910). knl. 1 s. 156, knl. 57. Z 28 rysunkami.

S p i s r z e c z y: Einleitung. — I. Gesundheitspflege. — II. Versicherungs und Unterstützungswesen. — III. Wohnungsfürsorge. — IV. Familienfürsorge. — V. Wirtschaftliche Einrichtungen. — VI. Bildungs- und Erholungswesen. — Anhang. — Abbildungen.

2187. *W y c e c h C.*, Praca oświatowa w kraju w czasie wojny. (Odb. z Przeglądu Historyczno - Oświatowego, 1947, Nr 1). Kraków, Związek Nauczycielstwa Polskiego, 1947, s. 112.

S p i s r z e c z y: W przededniu wojny. — Niemiecki program zagłady narodu i jego kultury. — Społeczno-polityczne podłoże walki i pracy oświatowo - kulturalnej w okresie okupacji. — Rzut oka na stosunki polityczne w Polsce podziemnej. — Pierwsze formy organizacyjne pracy oświatowej i kulturalnej. — Konsolidacja i organizacja pracy. — Konspiracyjna działalność oświatowa. — Szkolnictwo powszechne. — Szkolnictwo średnie. — Kształcenie nauczycieli. — Oświata dorosłych. — Wskazania wychowawcze. Walka cywilna. — Nauka i szkolnictwo wyższe. — Walka w obronie kultury polskiej. — Praca nad tworzeniem zrebów nowej polityki oświatowej. — Prace organizacyjne. — Uwagi końcowe. — Materiały.

IV. PRAWO

2188. *D a n i l u k F.*, Prawo karne sądowe i administracyjne. Wydanie V poprawione i uzupełnione. Bydgoszcz, Nakładem autora, 1947, s. 543.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Kodeks karny. — II. Prawo o wykroczeniach. — III. Przepisy wprowadzające Kodeks karny i Prawo o wykroczeniach. — IV. Dekret o przestępstwach szczególnie niebezpiecznych w okresie odbudowy Państwa. — V. Dekret o odpowiedzialności za klęskę wrześniową i faszyzującą życia państwowego. — VI. Dekret o wymiarze kary dla faszystów, hitlerowskich zbrodniarzy itd. — VII. Przepisy szczególne prawa karnego. — VIII. Kodeks postępowania karnego. — IX. Postępowanie karno - administracyjne. — X. Wykonywanie pracy na rachunek grzywny. — XI. Postępowanie administracyjne. — XII. Postępowanie przymusowe w administracji. — XIII. Prawo o sądach obywatelskich.

2344. *D o n n e r M. i D ł u ż e w s k i W.*, Podatek obrotowy. Komentarz w opracowaniu. (Biblioteka Prawa Podatkowego. Teksty i Komentarze, Tom IV). Warszawa, Związek Zawodowy Pracowników Skarbowych R. P., 1947, s. 209+3 nl.

S p i s r z e c z y: Objaśnienie. — Tekst dekretu o podatku obrotowym. — Komentarz: Obowiązek podatkowy. — Przedmiot podatku. — Podmiot podatku. — Zwolnienia od podatku. — Początek i koniec obowiązku podatkowego. — Rok podatkowy. — Zgłoszenie obowiązku podatkowego. — Karty rejestracyjne (obowiązek nabywania, ceny, terminy, okres ważności). — Zmiana miejsca wykonywania przedsiębiorstwa lub zajęcia. — Zmiana osoby właściciela przedsiębiorstwa. — Podstawa opodatkowania. — Obrót podatkowy. — Stawki obrotu podatkowego. — Obowiązek prowadzenia ksiąg handlowych. — Dekret o obowiązku uczestnictwa w obrocie bezgotówkowym. — Zaliczki na podatek obrotowy. — Właściwość władz podatkowych. — Terminy. — Zeznania podatkowe. — Decyzje. — Zryczałtowanie i scalenie podatku. — Ulgi dla przedsiębiorców. — Ulgi dla

osadników na Ziemiach Odzyskanych. — Przepisy przejściowe i końcowe. — Dodatek. — Skorowidze.

2402. G a e r t n e r W., Prawoznawstwo rzemieślnicze. Część I. Ustawodawstwo zawodowe i gospodarcze. (Instytut Rzemieślniczo-przemysłowy w Poznaniu). Poznań, 1947, s. VI+114.

S p i s r z e c z y: I. Z wielkiej przeszłości rzemiosła. — II. Rzemiosło w gospodarce narodowej. — III. Nauka rzemiosła. — IV. Warunki prawne usamodzielnienia się w rzemiośle. — V. Prowadzenie rzemiosła. — VI. Ograniczenia szczególne dla niektórych gałęzi rzemiosła. — VII. Rzemieślnicze organizacje zawodowe. — VIII. Samorząd rzemieślniczy. — IX. Rzemieślnicze spółki gospodarcze. — X. O przetargach na dostawy i roboty publiczne. — XI. Ochrona pracy. — XII. Ochrona wynalazków, wzorów i znaków towarowych. — XIII. Walka z nieuczciwą konkurencją. — XIV. Wiadomości z prawa o zobowiązaniach.

2437. G l a s n e r A., Wzory umów i innych aktów prawnych, Tom I. Wyd. 2-ie. Opracowali z uwzględnieniem nowego ustawodawstwa adw. M. Kamiński i not. I. J. Weiss. (Biblioteka Wzorów Prawniczych, pod redakcją I. Różańskiego). Kraków, Księgarnia Powszechna, 1947, s. X knl. I s. 348.

S p i s r z e c z y: Przedmowa do drugiego wydania. — Wstęp. — I. Notariat. — II. Zobowiązania. — III. Prawo handlowe i wekslowe. — IV. Spółdzielnie.

2379. G o u t T. i N o w a k A., Naprawa i wyłączenie spod gospodarki przymusowej budynków uszkodzonych wskutek wojny. Przepisy. Komentarz. Warszawa, Trzaska, Evert i Michalski, 1947, s. 40.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Przepisy prawne: a) Jednolity tekst dekretu z dn. 26.X.1945 r. o rozbiórze i naprawie budynków uszkodzonych podczas wojny. — b) Rozporządzenie Min. Odb. i Adm. Publ. z dn. 25.II.1946 r. w sprawie naprawy budynków uszkodzonych wskutek wojny. — c) Instrukcja Min. Odb. z dn. 30.IV.1947 r. — d) Regulamin wewnętrzny dla Warszawy dotyczący wyłączeń. — e) Opłaty wyłączeniowe obowiązujące w Warszawie. II. Komentarz: a) Uwagi ogólne. b) Kto jest uprawniony do przeprowadzenia gruntownej naprawy budynku. — c) Tryb postępowania i warunki zwalniania budynków i lokali spod ograniczeń dekretu o publicznej gospodarce lokalami. — d) Skutki prawne przeprowadzonej naprawy i wyłączenia odbudowanych obiektów. — e) Cesja uprawnień wyłączeniowych. — f) Prawa osób trzecich w postępowaniu wyłączeniowym. — g) Okres amortyzacji, sposób zabezpieczenia i spłaty kosztów naprawy. — h) Tryb odwołania. — i) Opłaty w postępowaniu wyłączeniowym.

2378. G r a b o w s k i L., Ustawa o zwalczaniu drożyzny i nadmiernych zysków w obrocie handlowym. Tekst — Komentarz — Przepisy związkowe. (Biblioteka Tygodnika Gospodarczego Nr 13). Poznań, Wł. Wilak, 1947, s. 67+1 nl.

S p i s r z e c z y: Ustawa z dn. 2.VI.1947 r. o zwalczaniu drożyzny i nadmiernych zysków w obrocie handlowym. — Rozporządzenie Rady Państwa z dn. 13.VI.1947 r. w sprawie powołania i organizacji społecznych komisji kontroli cen. — Regulamin społecznych komisji kontroli cen. — Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 10.VI.1947 r. w sprawie organizacji i zakresie działania Komisji notowań. — Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 10.VI.1947 r. w sprawie organizacji i zakresie działania komisji cennikowych. — Komisja Specjalna (wyciąg z rozp. Rady Ministrów z dn. 18.VI.1947 r.). — Postępowanie doraźne (wyciąg z dekretu z dn. 16.XI.1945 r. oraz z dekretu z dn. 13.VI.1946 r.).

2435. G r z y b o w s k i S. M., Wstęp do nauki prawa pracy. Kraków, Księgarnia Powszechna, 1947, s. 208.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Cz. I. Wiadomości wstępne. R. I. Genealogia prawa pracy. — R. II. Przedmiot prawa pracy. — R. III. Systematyka prawa pracy. — R. IV. Dzieje prawa pracy. — Cz. II. Pojęcia ogólne. — R. V. Źródła prawa w prawie pracy. — R. VI. Podstawy prawne wykonywania pracy. — R. VII. Podmioty w prawie pracy. — R. VIII. Zakład pracy. — R. IX. Związki prawnicze. — Cz. III. Instytucje prawa pracy. — R. X. Stosunek pracy. — R. XI. Władze pracy. — R. XII. Instytucje poza stosunkiem pracy. — R. XIII. Zatargi i rozjemstwo. — Rozdział dodatkowy: Demokrytacja stosunku pracy. — Wskazówki bibliograficzne.

2401. J a r z ę c k i A., Koszty sądowe. Teksty dekretów i rozporządzeń, dotyczących kosztów sądowych w spra-

wach cywilnych, rejestrowych i karnych wraz z tabelami, wyjaśnieniami i orzecznictwem. Toruń, 1947, s. 196.

S p i s r z e c z y: I. A. Przepisy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Dz. I. Przepisy wspólne. — Dz. II. Przepisy szczególne. — Dz. III. Przepisy przejściowe i końcowe. — II. A. Opłaty w postępowaniu przed sądem rejestrowym. — B. Tabele. — III. A. Opłaty sądowe w sprawach karnych. — B. Koszty postępowania w sprawach karnych. — C. Taksa za doręczenie wezwań i innych pism sądowych. — D. Należności za konwojowanie osób i rzeczy. — E. a) Koszty utrzymania w więzieniach. — E. b) Koszty utrzymania w więzieniach i aresztach gminnych. — F. O umarzaniu opłat z kosztów sądowych.

2477. K n o t A., Polskie prawo biblioteczne. Zbiór przepisów prawnych dotyczących bibliotek. Wrocław — Warszawa, Książnica-Atlas, 1947, s. 215.

S p i s r z e c z y: Słowo wstępne. — Cz. I. Dekret o bibliotekach. — Cz. II. Naczelna Dyrekcja Bibliotek. — Cz. III. Rada Naukowa. — Rada Książki. — Państwowy Instytut Książki. — Cz. IV. Biblioteka Narodowa. — Śląska Biblioteka Publiczna. — Biblioteka Techniczna. B.O.S. — Cz. V. Biblioteki Szkół Akademickich. — Cz. VI. Biblioteki szkolne. — Subwencje dla bibliotek. — Cz. VII. Opieka nad książką zabytkową. — Cz. VIII. Obowiązkowy egzemplarz biblioteczny. — Cz. IX. Druki zbędne. — Scalanie czasopism zaczątkowych. — Cz. X. Wypożyczanie międzyrodowe. — Cz. XI. Zabezpieczenie i segregacja księgozbiorów. — Cz. XII. Formularze biblioteczne. — Cz. XIII. Służba przygotowawcza i egzamin bibliotekarski. — Cz. XIV. Tabela stanowisk bibliotekarskich. — Dodatki: naukowy i specjalny. — Dodatek: Związek Bibliotekarzy i Archiwistów Polskich.

2491. Kodeks Karny. Prawo o wykroczeniach. Przepisy wprowadzające Kodeks Karny i prawo o wykroczeniach. (Biblioteka Tekstów Ustaw pod redakcją dra Władysława Kuffla, II) Szamotuły, J. Kawaler, 1947, s. 136.

2455. Kodeks Zobowiązań wraz z przepisami ogólnymi prawa cywilnego i przepisami dodatkowymi. (Biblioteczka Tekstów Ustaw pod redakcją dra Władysława Kuffla, VIII). Poznań, Księgarnia Akademicka, 1947, s. 308.

2460. K o ś c i o ł e k J., Państwowa służba cywilna. Pragmatyka służbowa urzędników państwowych. Jednolity tekst pragmatyki i komentarz. Łódź, Poligrafika, 1947, s. 196.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. R. P. Nr 21, poz. 164) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez późniejsze nowele: ustaw z 22.VII.1922 r. (Dz. U. R. P. Nr 67, poz. 606), z 21.III. 1924 r. (Dz. U. R. P. Nr 29, poz. 286), z 31.III.1925 r. (Dz. U. R. P. Nr 32, poz. 224), z 31.III.1925 r. (Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 294), z 22.XII.1925 roku (Dz. U. R. P. 129, poz. 920) oraz rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 22.XII.1926 r. (Dz. U. R. P. Nr 127, poz. 739), z 31.III.1927 r. (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 255), z 19.XII.1927 r. (Dz. U. R. P. Nr 114, poz. 96), z 22.III.1928 r. (Dz. U. R. P. Nr 38, poz. 367), z 3.XII.1930 r. (Dz. U. R. P. Nr 86, poz. 658), z 7.X.1932 r. (Dz. U. R. P. Nr 87, poz. 737), z 27.X.1932 r. (Dz. U. R. P. Nr 93, poz. 804), z 28.X.1933 r. (Dz. U. R. P. Nr 86, poz. 661) i z 4.III. 1939 r. (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 107). — Skorowidz rzeczowy.

2505. K r a u z e S., dr prof., Artykuły żywności i przedmioty użytku w związku z polskim ustawodawstwem. Tom I. Warszawa, Lekarski Instytut Naukowo-Wydawniczy, 1946, s. 328. Z wieloma rysunkami.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Wstęp. — Polska ustawa żywnościowa: Definicja ogólna. — Organizacja dozoru nad artykułami żywności i przedmiotami użytku. — Mleko. — Tłuszcze i oleje. — Skorowidz.

2454. L i t a u e r J. J., Kodeks postępowania nieo spornego. Część szczegółowa. Nowe dekryty z zakresu postępowania niespornego. Z objaśnieniami (Biblioteka Komentarzy Nr 5), Łódź, Prawo, 1947, s. 224.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Dodatek do poprzedniego Komentarza. — Przepisy szczegółowe postępowania niespornego: I. Prawo małżeńskie majątkowe (dek. 29.V.1946). — II. Przepisy wprowadzające prawo małżeńskie majątkowe (dek. 29.V.1946). — III. Rozgraniczenie nieruchomości (dek. 13.IX.1946). — IV. Prawo o księgach wieczystych (dek. 11.X.1946). — V. Przepisy wprowadzające prawo rzeczowe i prawa o księgach wieczystych (dek. 11.X.1946). — VI. Postępowanie niesporne z zakresu prawa

rzeczowego (dek. 8.XI.1946). — VII. Postępowanie spadkowe (dek. 8.XI.1946). — VIII. Rejestracja i umarzanie listów hipotecznych, listów długów gruntowych i rentowych, wydanych przed dn. 1.IX.1946 (dek. 10.XII.1946). — IX. Umazanie utraconych dokumentów (dek. 10.XII.1946). — X. Postępowanie dotyczące złożenia przedmiotu świadczenia do depozytu sądowego lub na zachowanie (dek. 20.XII.1946). — XI. Rejestracja i umarzanie niektórych dokumentów na okaziciela emitowanych przed dn. 1.XI.1939 r. (dek. 3.II.1947). — XII. Przepisy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (dek. 6.XII.1946). — Suplement.

2325. **M o g i l n i c k i A.**, Kodeks wojskowego postępowania karnego, Z Komentarzem, obejmujący tekst ustawy, uwagi autora, orzecznictwo Najwyższego Sądu Wojskowego i Sądu Najwyższego oraz okólniki wyższych władz wojskowych. Warszawa, Wojskowy Instytut Naukowo-Wydawniczy, 1947, s. 462.

S p i s r z e c z y: Dz. I. Przepisy ogólne. — Dz. II. Sądy wojskowe i prokuratura wojskowa. — Dz. III. Strony, obrońcy i pełnomocnicy. — Dz. IV. Dowody. — Dz. V. Środki zapobiegawcze. — Dz. VI. Przepisy porządkowe. — Dz. VII. Postępowanie przygotowawcze. — Dz. VIII. Postępowanie przed sądem wojskowym. — Dz. IX. Środki odwoławcze. — Dz. X. Nadzór sądowy. — Dz. XI. Postępowanie szczególne. — Dz. XII. Koszty sądowe. — Dz. XIII. Wykonywanie orzeczeń. — Dz. XIV. Przepisy końcowe. — Przepisy wprowadzające Kodeks Wojskowego Postępowania Karnego. — Skorowidz alfabetyczny.

2521. **N a m y s ł o w s k i W., dr prof.**, Systematyczny wykład prawa narodów. Olsztyn, Nakładem Bratniej Pomocy Studentów Uniw. M. Kopernika w Toruniu, 1947, kł. 1 s. 198+6 nl.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — Cz. I. Państwo w stanie statycznym. K. I. Państwo jako podmiot prawa narodów. — R. II. Organa reprezentujące państwo. — Cz. II. Państwo w stanie dynamicznym. R. I. Działania międzynarodowoprawne. — R. II. Czynności i umowne stosunki międzynarodowoprawne. — R. III. Międzynarodowe działania bezprawne. — R. IV. Dochodzenie roszczeń międzynarodowych. — Przegląd literatury.

2462. **P a p i e r k o w s k i Z.**, Dzieciobójstwo w świetle prawa karnego. Studium prawnoporównawcze. (Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego. Rozprawy Wydziału Nauk Społecznych, 1). Lublin, 1947, s. 53+2 nl.

S p i s r z e c z y: I. Wstępne nauki metodologiczne. — II. Wiadomości ogólne dotyczące dzieciobójstwa: 1. Pojęcie dzieciobójstwa. — 2. Historia prawodawstwa odnośnie dzieciobójstwa. — 3. Etiologia dzieciobójstwa jako podstawa do uprzywilejowania tego przestępstwa. — III. Systematyczny zarys przepisów ustawowych, dotyczących dzieciobójstwa: A. Polski Kodeks Karny. — B. Obecne ustawy karne: 1) Podmiot i przedmiot dzieciobójstwa. — 2. Działanie (zaniechanie). — 3. Usiłowanie. — 4. Podżeganie i pomocnictwo. — 5. Przestępstwa poboczne. — IV. De lege ferenda: 1. Postulaty kryminalno-polityczne. — 2. Wymogi techniki kodyfikacyjnej.

2502. **P j e c h a F.**, Tabele szczegółowe podatku od wynagrodzeń wypłacanych miesięcznie z uwzględnieniem zniżek i zwolnień rocznych według zasad obowiązujących od 1 listopada 1946 r. Katowice, Powiernik, 1946, s. 52.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Wyciąg z przepisów dekretu od wynagrodzeń. — Objaśnienia do tabel. — Tabela podatku od wynagrodzeń miesięcznych od 6010 do 25.000 zł. — Skala podatkowa według art. 11 dekretu o podatku od wynagrodzeń. — Skale pomocnicze dla obliczenia podatku od wynagrodzeń netto. — Skala podatkowa według art. 11 dekretu o podatku od wynagrodzeń dla pracowników sezonowych. — Skala dodatkowej opłaty według art. 13 dekretu o podatku od wynagrodzeń.

2446. **Prawo cywilne (zunifikowane). Część I. I. Przepisy ogólne, Prawo osobowe, Prawo małżeńskie osobowe i majątkowe, Prawo rodzinne i prawo opiekuńcze** — wraz z przepisami wprowadzającymi. — II. Postępowanie o ulżewłasnowolnienie, postępowanie o uznanie za zmarłego i o stwierdzenie zgonu, Postępowanie przed władzą opiekuńczą. — Dodatek: Prawo o aktach stanu cywilnego. Warszawa, Wydawnictwo Ministerstwa Sprawiedliwości, 1947, s. 284.

2447. **Prawo karne skarbowe oraz przepisy związkowe według stanu prawnego na dzień 1 maja 1947 r.** Warszawa, Wydawnictwo Ministerstwa Sprawiedliwości, 1947, s. 164.

S p i s r z e c z y: Cz. I. Przestępstwa skarbowe. Dz. I. Przepisy ogólne. — Dz. II. Przepisy szczegółowe. — Cz. II. Postępowanie karne skarbowe. — Dz. I. Przepisy ogólne. — Dz. II. Postępowanie przed władzami skarbowymi. — Dz. III. Postępowanie przed władzami samorządowymi. — Dz. IV. Postępowanie przed sądem. — Cz. III. Przepisy przejściowe i końcowe. — Przepisy Związkowe.

2380. **Prawo małżeńskie majątkowe i przepisy wprowadzające.** Wstęp Witolda Czachórskiego sędziego grodzkiego. (Biblioteka Ustaw Nr 9). Zabrze, Prawnicza Spółdzielnia Nakładowa, 1946, s. 62+2 nl.

S p i s r z e c z y: 1. W. Czachórski, Zasady prawa małżeńskiego majątkowego. — 2. Prawo małżeńskie majątkowe (dekret z dn. 29.V.1946 r.). — 3. Przepisy wprowadzające prawo małżeńskie majątkowe (dekret z dn. 29.V.1946 r.). — 4. Skorowidz.

2518. **P u t e k J.**, Wódka i propinacja wrogiem odbudowy człowieka. Polskie prawo przeciwalkoholowe. Warszawa, 1947, s. 62.

2472. **S c h l ü t t e r W.**, Neues Arbeitnehmerrecht in Bergbau. Die Berggesetznovelle betreffend das Arbeiterrecht vom 18. Dezember 1920 mit den einschlägigen Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes und des Gewerbevertragsgesetzes, den Tarifverträgen, der Arbeitsordnung und den Richtlinien zum Betriebsrätegesetz sowie mit einem Anhang, enthaltend die Berggesetznovelle über die Aufschliesung von Steinkohlen vom 11. Dezember 1920. Dortmund, H. Bellmann, 1921, kł. 2, s. 75 + 1 nl.

2445. **Urządowanie Sądów i Prokuratur.** Zbiór regulaminów, instrukcyj i okólników, dotyczących wewnętrznego urządowania sądów i prokuratur oraz wzory i załączniki do regulaminów sądowych. Warszawa, Wydawnictwa Ministerstwa Sprawiedliwości, 1947, s. 723 kł 1.

2377. **W e r a ł s k i M.**, Ustawodawstwo pracy do użytku spółdzielni. (Biblioteczka Prawnicza Nr 1). Warszawa, Związek Gospodarczy Spółdzielni R. P., 1947, s. 71.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Obowiązek pracy, pośrednictwo i ochrona rynku pracy. — II. Uprzywilejowane grupy pracowników. — III. Umowa o pracę: A. Zagadnienia Ogólne. — B. Zawarcie umowy o pracę. — C. Rozwiązanie umowy o pracę. — D. Prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, wynikających z umowy o pracę. — IV. Czas pracy. — V. Praca młodocianych i kobiet. — VI. Urlopy. — VII. Kaucje pracownicze. — VIII. Bezpieczeństwo i higiena pracy. — IX. Zapobieganie chorobom zawodowym i ich zwalczanie. — X. Układy zbiorowe pracy. — XI. Związki zawodowe i rady zakładowe. — XII. Inspekcje pracy i sądy pracy.

2432. **W r a b e c D.**, Tymczasowy Wydział Samorządowy (Archiwum Towarzystwa Naukowego we Lwowie. Dział II, Tom X, zeszyt 1). Lwów, 1933, kł. 1 s. 235 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: I. Organa samorządu krajowego w byłej Galicji. — II. Geneza Tymczasowego Wydziału Samorządowego. — III. Charakter prawny Tymczasowego Wydziału Samorządowego. — IV. Kompetencje Tymczasowego Wydziału Samorządowego. — V. Organizacje i tryb urządowania Tymczasowego Wydziału Samorządowego. — VI. Urzędnicy Tymczasowego Wydziału Samorządowego. — VII. Upaństwowienie majątku krajowego. — VIII. Finanse i budżety Tymczasowego Wydziału Samorządowego. — IX. Kontrola Tymczasowego Wydziału Samorządowego. — X. Zniesienie i likwidacja Tymczasowego Wydziału Samorządowego. — Dodatki.

2457. **Zbiór orzeczeń Sądu Najwyższego. Orzeczenia Izby Cywilnej, Rok 1945 — 1946, Zeszyt I.** Tłoczono z polecenia Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego. Warszawa, Wydawnictwo Ministerstwa Sprawiedliwości, (1946), s. 91 + kł. 1.

2458. **Zbiór orzeczeń Sądu Najwyższego. Orzeczenia Izby Karnej, Rok 1945 — 1946, Zeszyt I i II.** Tłoczono z polecenia Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego. Warszawa, Wydawnictwo Ministerstwa Sprawiedliwości (1946), s. 120 + XVI.

2458a. **Zbiór orzeczeń Sądu Najwyższego. Orzeczenia Izby Karnej, Rok 1947. Zeszyt I.** Tłoczono z polecenia Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego. Warszawa, Wydawnictwo Ministerstwa Sprawiedliwości (1947), s. 56 + XII.

2433. **Z i m m e r m a n n M.**, Wywłaszczenie. Studium z dziedziny prawa publicznego. (Archiwum Towarzystwa Naukowego we Lwowie. Dział II, Tom XIII, zeszyt 1). Lwów, 1933, kł. 1 s. 285 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Cz. I. Elementy pojęcia prawnego wywłaszczenia. I. Teorie współczesne. — II. Próba konstruk-

cji. — Cz. II. Wywłaszczenie jako instytucja ustawodawstw pozytywnych. I. Historyczne źródła ustawodawstwa wywłaszczeniowego. — II. Wywłaszczenie w ustawodawstwach pozytywnych. — III. Wywłaszczenie w ustawodawstwie polskim.

V. SPRAWY GOSPODARCZE I INNE.

2487. B a l i Ń s k i W., Administrowanie czynnikami ludzkim. (Instytut Naukowy Organizacji i Kierownictwa). Gliwice, Instytut Wiedzy, (1947), s. 112.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Wstęp. — Podstawowe zasady gospodarki osobowej. — Kwalifikacje przełożonych. — Dobór pracowników. — Koncentracja i dekoncentracja spraw personalnych. — Centralny ośrodek organizacyjny. — Centralny organ personalny. — Ewidencje i statystyki. — Kształcenie i ćwiczenie. — Ustalanie wynagrodzeń. — Opieka w biurze personalnym. — Przenoszenie pracowników. — Nadzór. — Ustępowanie pracowników. — Świadczenia pracy i informowanie o byłych pracownikach. — Zakończenie.

2332. B a r a Ń s k i L., Uwagi nad obiegiem pieniężnym w Polsce w latach 1924 — 1926. (Biblioteka Ekonomiczna tygodnika Przemysł i Handel, R. II, Tom 6). Warszawa, 1926, s. 78.

S p i s r z e c z y: I. Wstęp. — II. Analiza funkcji pieniądza. — III. Okresy kształtowania się naszego aparatu cyrkulacyjnego od zakończenia inflacji markowej. — IV. Trudności budżetowe. — V. Zakończenie.

2478. B a r l i c k i N., Aleksander Dębski. Życie i działalność 1857 — 1935. Warszawa, 1937, s. XV + 293 + 3 nl. Z 14 ilustracjami.

S p i s r z e c z y: Przedmowa L. Krzywickiego. — Słowo wstępne. — Życie i działalność A. Dębskiego: W Mogielnicy. — Czasy gimnazjalne (1869 — 1878). — Petersburg (Czasy Uniwersyteckie). — W szeregu „Proletariatu” w Warszawie. — Na Emigrację. — W Paryżu. — Czasy Londyńskie. — W Ameryce. — Wojna światowa. — Załączniki. — Skorowidz nazwisk i pseudonimów.

2459. B i e g e l e i s e n L. W., Wstęp do nauki ekonomii społecznej. 2 t. Warszawa, Nasza Księgarnia — Biblioteka Polska, 1937/39, T. I, s. XIII knl 1 s. 537; T. II, s. XXI knl 1 s. 585 + 7 nl.

S p i s r z e c z y: Tom I. Teoria relatywizmu gospodarczego: Przedmowa. — Ks. I. Teoria poznania ekonomicznego. Cz. I. Kryteria prawdziwości w ekonomice. — Cz. II. Kategorie poznania ekonomicznego. — Cz. III. Prawa i morale jako środki poznania obiektu gospodarczo-społecznego. — Cz. IV. Kierunki badania ekonomicznego. — Cz. V. Społeczne podstawy badania ekonomicznego. — Cz. VI. Podział nauk ekonomicznych. — Ks. II. Zagadnienia determinizmu przyczynowego w naukach przyrodniczych i gospodarczych (Nauka o prawach). Cz. I. Nauka o determinizmie przyczynowym. — Cz. II. Logika prawdopodobieństwa a przyczynowość w oświeceniu ekonomicznym. — Cz. III. Celowość jako uzupełnienie przyczynowości w naukach społecznych. — Ks. III. Kwantyfikacja w ekonomice. Cz. I. Kwantyfikacja matematyczna w ekonomice. — Cz. II. Uściślenie logistyczne w ekonomice. — Tom II. Teoria modeli ekonomicznych. Podstawy teoretyczno-poznawcze ekonomii. Nauka o wartości. — Wstęp: Założenie nauki o modelach ekonomicznych. — Ks. I. Fizyczne i biologiczne podstawy ekonomii modelowej. — Ks. II. Psychologiczne podstawy ekonomii (teoria modeli gospodarczych). Cz. I. Subiektywizm i obiektywizm w nowszych kierunkach psychologicznych (Pojęcia postaci i struktury ze stanowiska poznania ekonomicznego). — Cz. II. Czynniki psychologiczne w ekonomice. — Cz. III. Socjologiczne podstawy psychologii gospodarczej. — Cz. IV. Zasady nauki o czynnościach ludzkich (Prakseologiczne podstawy zaspokojenia potrzeb). — Ks. III. Teoria wartości w systemie modeli ekonomicznych. Cz. I. Ogólna teoria wartości a nauka o wartości ekonomicznej. Wstęp: Zasadnicze elementy wartościowania. — Cz. II. Nauka o wartości w ekonomice. — Addenda.

2322. Built in U. S. A. A Survey of Contemporary American Architecture — since 1932. Edited by Elizabeth Moch Foreword by Philips L. Goodwin (The Museum of Modern Art). New York, Simon and Schuster, 1945, s. 128. Z bardzo licznymi ilustracjami i planami.

S p i s r z e c z y: Preface. — Built in U. S. A. —

Since 1932. — Examples. — Biographical Index. — Architectural Exhibitions and Publications. — Glossary.

2475. B u ł a w s k i R., German Rural Population. Translated by B. W. A. Massey. Gdańsk — Bydgoszcz — Szczecin, Baltic Institute, 1947, s. 55.

S p i s r z e c z y: Introduction. — Ch. I. Insufficiency of German Rural Population before the War. — Ch. II. The Number of the Rural Population in Post-War Germany. — Conclusion.

2533. C h o m i e z A., inż., Życie gospodarcze Czechosłowacji po drugiej wojnie światowej. Z przedmową inż. Czesława Klarnera. Warszawa, Wiedza, 1947, s. 144 + 3 nl.

S p i s r z e c z y: Przedmowa inż. C. Klarnera. — Od autora. — Położenie. Granice. Ukształtowanie terenu. Bogactwa naturalne. Wielkość. — Ludność. Organizacja państwowa. Układ sił społeczno-politycznych — Podstawowe zagadnienia komunikacyjne. — Główne problemy odbudowy i rozwoju przemysłu czeskosłowackiego. — Energetyka. — Górnictwo. — Hutnictwo i przemysł metalowy. — Przemysł chemiczny. — Przemysł włókienniczy. — Przemysł spożywczy. — Możliwości współpracy przemysłów polskiego i czeskosłowackiego. — Rzemiosło i przemysł ludowy. — Rolnictwo i reforma rolna. — Handel wewnętrzny i aprowizacja. — Handel zagraniczny. — Majątek narodowy i dochód społeczny. — Gospodarka pieniężna. — Dwuletni plan odbudowy w Czechosłowacji. — Uwagi końcowe.

2513. C z a r n o t a A., Matematyka finansowa, Skrypt wykładów wygłoszonych w roku akademickim 1946/47. (Bratnia Pomoc Studentów W.S.A.H. w Częstochowie, Tom IX). Częstochowa, 1947, knl 4 kl 106 (powielonych).

S p i s r z e c z y: I. Wiadomości wstępne. — II. Zasady kapitalizacji zwykłej. — III. Kapitalizacja składana z dołu. — IV. Kapitalizacja składana z góry. — V. Wpłaty i wypłaty okresowe. — VI. Niektóre specjalne zagadnienia oparte na rachunku rent. — VII. Pożyczki. — VIII. Zbiór zadań.

2515. C z a r n o t a A., Teoria statystyki. Skrypt wykładów wygłoszonych w r. 1946/47 (Bratnia Pomoc Studentów W. S. A. H. w Częstochowie, Tom VI). Częstochowa, 1947, knl 3 kl 109 + s. 2 (powielonych).

2474. E n g e l s F., Rola prasy w procesie ucłowieczenia małpy. Tłumaczył, wstępem i słowniczkiem zaopatrzył Leon Szyfman. Warszawa, TUR, 1947, s. 56.

S p i s r z e c z y: L. Szyfman. Krótka biografia F. Engelsa. — Przedmowa tłumacza. — F. Engels, Rola prasy w procesie ucłowieczenia małpy. — Skorowidz ważniejszych nazwisk. — Słowniczek ważniejszych wyrazów obcych oraz terminów naukowych.

1423—2449. E p s z t e j n I. inż., Sprężyny gospodarki polskiej. O planie odbudowy gospodarczej (Biblioteczka Planu Odbudowy Gospodarczej, Zeszyt 2). Warszawa, Nakładem Centralnego Planowania, 1947, s. 156 + 1 nl. Z licznymi rysunkami i diagramami.

S p i s r z e c z y: I. O czym musimy pamiętać. — II. Produkcja rolna i żywność. — III. Wytwórczość przemysłowa. — IV. Sprężyny Planu.

2465. F a b i e r k i e w i e z W. i P s z c z o ł k o w s k i K., Polska w liczbach. (Wydawnictwa Komisji Porozumiewawczej Organizacji Społecznych pod redakcją Cz. Rokickiego, Nr 1). Warszawa, Ignis, 1924, s. XII + 96.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Obszar i ludność. — II. Rolnictwo i hodowla. — III. Przemysł: Bogactwa przyrodzone i przemysł górniczy. — Przemysł hutniczy. — Przemysł spożywczy. — Przemysł włókienniczy. — Przemysł chemiczny. — IV. Handel zagraniczny Polski. — V. Komunikacja. — VI. Sprawy skarbowe, kredyt i giełda. — VII. Praca. — VIII. Oświata. — IX. Związki i towarzystwa społeczne.

2334. F a i n G., La science économique appliquée aux problèmes contemporains. Objets, Leviers et Limites de l'économie dirigée. Paris. Payot, 1942, s. 348 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Introduction: Utilité de la science économique. — P. I. Problèmes d'économie nationale. I. Facteurs et modalités économiques. — II. Equilibre et déséquilibre économiques. — III. Le problème des loyers et des logements. — IV. Chômage et hypertension économiques. — V. Concurrence parfaite et concurrence imparfaite. — VI. La concurrence, les monopoles et l'état. — VII. Répartition économique et répartition sociale. — VIII. La répartition dirigée. — IX. L'impôt et la répartition. — X. Le problème du retour à la terre. — XI. Monnaie de compte. Monnaie d'échange. Monnaie d'épargne. — XII. Monnaie et

crédit dirigés — X. Fond national d'épargne et monnaie d'épargne. — P. II. Problèmes d'économie internationale. — XIV. Zones et aires économiques. — XV. Systèmes de règlements internationaux. — XV. Adaptation des systèmes nationaux de prix. — XVII. Matières premières. — XVIII. Placements extérieurs. — Conclusion générale: Axiomes d'économie appliquée. — Annexe: Plan d'un Ministère de l'activité économique.

2436. Fajans W., dr, Międzynarodowe pogotowie finansowe. Odb. z Spółdzielczego Przeglądu Bankowego Nr 5 z 1947 r. Warszawa — Kraków, 1947, s. 23.

S p i s r z e c z y: Międzynarodowy Fundusz Walutowy. — Międzynarodowy Bank Odbuwowy.

2452. Flota handlowa. Żegluga. Rybołówstwo morskie. Zbiór przepisów prawnych. (Wydawnictwa Instytutu Bałtyckiego). Gdańsk—Bydgoszcz—Szczecin, 1947, s. XVI + 183.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Cz. I. Flota handlowa i żegluga. R. I. Przynależność państwowa statku. Bandera. — R. II. Rejestr okrętowy. — R. III. Dzienniki okrętowe. — R. IV. Hipoteka morską. — R. V. Pomiar statków handlowych morskich. — R. VI. Przedsiębiorstwo żeglugowe. — R. VII. Meldowanie się kapitanów w konsulatach. — Cz. II. Rybołówstwo morskie. R. I. Przepisy organizacyjno-kompetencyjne. — R. I. Wykonywanie rybołówstwa morską. Nadzór. — R. III. Oznaczanie statków rybackich. Ewidencja. Dziennik okrętowy. — R. IV. Zwolnienie połowów morskich od należności celnych. — R. V. Umowy międzynarodowe.

2504. Fa u q u e t G., Odcinek spółdzielczy. Próba określenia roli jednostki w ruchu spółdzielczym oraz wyznaczenia jego miejsca w całokształcie ekonomii. Z 4-go wydania francuskiego (1942), poprawionego przez autora dla niniejszego wydania, przełożył Jerzy Kurcuz, Warszawa, Spółdzielczy Instytut Naukowy, 1947, kml 2 s. 115 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Od wydawców. — Przedmowa autora. — Cz. I. Zarys ogólny. I. Wprowadzenie. — II. Wspólne cechy różnych rodzajów spółdzielczości. — III. Integracje spółdzielcze. — IV. Niezależność człowieka a działalność zbiorowa. — V. Etatyzm i spółdzielczość. — Cz. II. Uzupełnienia. I. Źródła pochodzenia instytucji spółdzielczych. — II. Dwa składowe czynniki instytucji spółdzielczej: A. Przedsiębiorstwo spółdzielcze i jego właściwości jako przedsiębiorstwo usługowe. — B. Stowarzyszenia spółdzielcze. — III. Uwagi o stosowaniu zasad spółdzielczych w praktyce: A. Zasady proporcjonalności, które wpływają ze stosunku usługi do użytkownika. — B. Zasada równości osób. — C. Przynależność dobrowolna. — D. Dopuszczenie do „operacji spółdzielczych“. — IV. Działalność usługowa i działalność dochodowa. — Renta spółdzielcza. — V. Układ geograficzny najważniejszych rodzajów spółdzielni. — Dodatek: Schematy.

2183. La frontière occidentale de la Pologne. Bruxelles, Amitiés Belgo-Polonoises (1947), s. 76 + 3 nl. Z licznymi ilustracjami.

S p i s r z e c z y: Introduction, par T. Demuyter. — C r o u q u e t R., Les Nouvelles Frontières Occidentales de la Pologne. — D u w a e r t s L., La Frontière polono-allemande. — H a u p t m a n J., L'Effort remarquable de la Pologne. — D i v o i r e J., Voyage dans le passé. — K l a f k o w s k i A., La Situation Juridique Actuelle des Terres Récouvrées. — B e h o u l t M., dr, La Pologne sur la Baltique.

2496. G o m u ł k a W., W walce o demokrację ludową. (Arykuły i Przemówienia). 2 t. Warszawa, Książka, 1947. Tom I s. 332 + 1 nl. Z portretem autora i 2 ilustracjami. Tom I s. 269 + 2 nl.

2493. G r a b s k i S., Polska Gospodarka Planowa. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1947, s. 87.

2495. G r e l o w s k i Z., Samorząd specjalny: gospodarczy — zawodowy — wyznaniowy według obowiązujących ustaw w Polsce. Katowice, Społem, 1947, s. 146.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. R. I: 1. Czym jest samorząd specjalny? — 2. Powstanie samorządu w ogólności. — 3. Pojęcie prawne samorządu. — 4. Znaczenie prawne suwerenności państwa. — 5. Państwo i samorząd a publiczne prawo podmiotowe. — 6. Osobowość publiczno-prawna samorządu i jej znaczenie. — 7. Samorząd a wszechwładza państwowa na tle teorii i praw o administracji publicznej. — R. II: 1. Samorząd specjalny (nieterytoryalny) i jego cele. — 2. Rzut historyczny na rozwój samorządu specjalnego. — 3. Samorząd specjalny w Polsce współczesnej. —

R. III: 1. Podział samorządu specjalnego według obowiązujących usaw. — 2. Samorząd gospodarczy. — 3. Samorząd zawodowy. — 3a. Samorząd zawodowy w dziedzinie zdrowia. — 4. Samorząd wyznaniowy. — R. IV: 1. Związki publiczno-prawne a stowarzyszenia. — 2. Uwagi ogólne nad przyszłością samorządu specjalnego w Polsce — Literatura. 2189. G r o t Z., dr, Hipolit Cegielski (Biblioteka Historyczna pod redakcją Poznańskiego Towarzystwa Przyjaciół Nauk, III.). Poznań, Księgarnia Akademicka, 1947, s. 350 + 1 nl. Z 8 ilustracjami.

S p i s r z e c z y: I. Wstęp. — II. Młodość. — III. Studia uniwersyteckie. — IV. Praca nauczycielska. — V. Działalność naukowa i publicystyczna do roku 1846. — VI. Koniec kariery nauczycielskiej. — VII. Lata niepokoju i burz politycznych. — VIII. Czasy reakcji. — IX. Doba powstania styczniowego. — X. U kresu życia. — Załączniki. — Przypisy. — Posłowie. — Index osób.

2501. G r z y b o w s k i K., Ustrój Związku Radzieckiego. (Biblioteka Szkoły Nauk Politycznych Uniwersytetu Jagiellońskiego pod redakcją Ludwika Ehrlicha Nr 7). Kraków, S. Kamiński, 1947, s. 65 + 2 nl.

S p i s r z e c z y: A. Cesarstwo rosyjskie i rewolucja w 1917 r.: 1. Struktura społeczna a ustrój polityczny. — 2. Rewolucja 1917 r. — B. Doktryna konstytucyjna marksizmu: 1. Przecistawianie metodologiczne. — 2. Walka klas a demokracją. — 3. Wizja przyszłości. — C. Ustrój Związku Radzieckiego: 1. Ustrój w latach 1922 — 1936: 1. Terytorium — 2. Ludność. — 3. Organizacja władz państwowych. — 4. Organizacja władz Związku. — II. Konstytucja Stalinowska. — Literatura.

2400. G u s t o w s k i L., Szczecin. Fakty i liczby. Poznań, Wydawnictwo Zachodnie, 1947, s. 160. Z 16 mapkami, szkicami i diagramami oraz 26 tabelami.

S p i s r z e c z y: 1. Zamiast wstępu. — 2. Fakty geopolityczne i historyczne. — 3. Charakterystyka portu szczecińskiego. — 4. Świnoujście — awanport Szczecina — 5. Odra i Szczecin. — 6. Analiza obrotów portu szczecińskiego. — 7. Szczecin — centrum gospodarcze Nadodrza. — 8. Szczecin — olbrzym przemysłowy Nadodrza. — 9. Niektóre blaski i cienie oraz konkurencje portów niemieckich. — 10. Upośledzenie portu szczecińskiego pod zaborem prusko-niemieckim. — 11. Gdyby Szczecin przypadł już w 1919 roku Polsce. — 12. Tablice statystyczne. — Literatura.

2358. J a b ł o Ń s k i H., U źródeł teraźniejszości. Warszawa, Wiedza, 1947, s. 156 + 3 nl.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — Narodziny XIX wieku. — Polski romantyzm i polski liberalizm. — U kolebki polskiego socjalizmu. — Czerwoni i biali. — Solidarność ludów. — Trójjakoizm. — Słowianofilstwo i panslawizm. — Liga Narodowa. — Idea proletariacka. — Socjalizm narodowy i międzynarodowy. — Jeszcze spór o niepodległość. — Proletariat celem czy narzędziem? — W poszukiwaniu właściwej drogi. — Obóz legionowo-peowiacki. — Ruch ludowy. — Zakończenie.

2488. J a r z y Ń s k i E. A., 30 lat spółdzielni Kółek Rolniczych. Wspomnienia — Cyfry — Wydarzenia. Rzeszów, Nakład własny, 1947, s. 279.

S p i s r z e c z y: A. Składnica Kółek Rolniczych. I. Powstanie składnicy Kółek Rolniczych. — II. Okres waluty koronowej. — III. Okres waluty markowej. — IV. Okres stabilizacji. — V. Kryzys. — VI. Okres pokrzyżowy. — B. Powiatowa Spółdzielnia Rolniczo-Handlowa. VIII. Okres okupacji. — Powiatowa Spółdzielnia Rolniczo-Handlowa „Rolnik“. VIII. W odrodzonej Polsce. — IX. Horoskopy na przyszłość. — X. Tablica poglądowa i 30 bilansów.

2438. K a r b o w i a k T., Teoria kosztów w przemyśle. (Ministerstwo Przemysłu i Handlu, Biblioteka Gospodarcza). Warszawa, 1947, s. 128. Z 21 rys.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — A. Koszty. I. Pojęcie kosztów. — II. Podział kosztów. — B. Koszty a cena. I. Uwagi ogólne. — II. Wpływ kosztów i ceny na zysk przedsiębiorstwa. — III. Koszty krańcowe. — C. Koszty w ujęciu kalkulacyjnym. I. Uwagi ogólne. — II. Metody rachunkowe. III. Problem wartościowania kosztów według cen standardowych. — Literatura.

2451 — 2489. K a r c z e w s k i Z., Rolnictwo na Pomorzu Wschodnim. Zarys obecnego stanu i potrzeb gospodarczych. Odb. z pracy zbiorowej pt. „Stan i potrzeby gospodarcze Pomorza Wschodniego (Prace naukowo-informacyjne.

Seria: Pomorze). Gdańsk — Bydgoszcz — Szczecin, Instytut Bałtycki, 1947, s. IV+47.

S p i s r z e c z y: Warunki naturalne rolnictwa. — Rolnictwo za czasów niemieckich. — Zmiany na skutek przejść wojennych. — Obecny stan zagospodarowania i wynikające stąd bieżące potrzeby. — Perspektywy na przyszłość. — Wnioski. — Uzupełnienie.

2443. **K i l a r s k i J.**, Gdańsk — miasto nasze. Przewodnik po Gdańsku Starym i Nowym. Kraków, 1947, s. 319+1 nl.

S p i s r z e c z y: Od autora. — R. I. Przeszłość Gdańska. — R. II. Sztuka w Gdańsku. — R. III. Prawa Miasta. — R. IV. Stare Miasto. — R. V. Przedmieście. — R. VI. Motława. — R. VII. Wzdłuż Przejazdu. — R. VIII. Na drodze do św. Wojciecha. — R. IX. Na Podgórzu. — R. X. Wrzeszcz. — R. XI. Przymorza. — R. XII. Port Gdański. — R. XIII. Oliwa. — R. XIV. Zieleni Gdańska. — Metryki polskości. — Przegląd zabytkowych ulic. — Skorowidz. — Mapki i plany.

2392. **K r z e c z k o w s k i K.**, Polityka społeczna. Wybór pism z życiorysem i charakterystyką twórczości. (Biblioteka Myśli Społecznej Nr 1). Łódź, Polski Instytut Służby Społecznej, 1947, s. LXXVI+195+3 nl. Z portretem autora.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — H. Radlińska, Życie Konstantego Krzeczkowskiego. — W. Szubert, Konstanty Krzeczkowski jako polityk społeczny. — A. Grodek, Konstanty Krzeczkowski jako bibliotekarz. — Materiały do bibliografii pism K. Krzeczkowskiego. — Wybór pism K. Krzeczkowskiego: 1. Problem polityki społecznej. — 2. O stanowisko nauk praktycznych. — 3. O nową formę ubezpieczeń społecznych. — 4. Idee przewodnie ubezpieczeń społecznych. — 5. Uwagi nad drogami opieki społecznej. — 6. O trzech etapach opieki społecznej. — 7. Gmina jako podmiot polityki komunalnej.

2333. **K r z y ż a n o w s k i A.**, Bierny bilans handlowy. Kraków, Krakowska Spółka Wydawnicza, 1928 s. VII+101+2 nl.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Etatyzm w Polsce. — Bierny bilans handlowy.

2476. **K r z y ż a n o w s k i A. i K u m a n i e c k i K.**, Statystyka Polski wydana staraniem Polskiego Towarzystwa Statystycznego. Kraków, 1915, s. XXXI+315+2 nl.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Spis źródeł. — I. Ludność. — II. Stosunki gospodarcze i społeczne. — III. Oświata i szkolnictwo. — IV. Wybory do ciał ustawodawczych. — Tablice uzupełniające.

2431. **K u l a W.**, Historia gospodarcza Polski w dobie popowstaniowej 1864 — 1918. Warszawa, Wiedza, 1947, s. 155+5 nl.

S p i s r z e c z y: Od Instytutu Pamięci Narodowej. — Od autora. — Cz. I. Zabór rosyjski. I. Uwłaszczenie włościan w Królestwie Polskim i jego skutki. — Rozwój stonków wiejskich w Królestwie w latach 1864 — 1914. — III. Powstanie przemysłu wielokapitalistycznego. — IV. Litwa, Białoruś, Ukraina. — Cz. II. Zabór austriacki: I. Wieś i rolnictwo w Galicji. — II. Zagadnienie przemysłowienia Galicji. — Śląsk Cieszyński. — Cz. III. Zabór pruski. I. Wielkie Księstwo Poznańskie. — II. Prusy Zachodnie. — III. Górny Śląsk. — Cz. IV. Gospodarka polska podczas wojny 1914 — 1918. — Zakończenie. — Podstawowa literatura przedmiotu.

2520. **K u r s k i A.**, Powojenny plan pięcioletni w ZSRR. Warszawa, Książka, 1947, knl. 2 s. 141+2 nl.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Gospodarka planowa w ZSRR. — Podstawowe zadania powojennej pięcioletki. — Wzrost produkcji w okresie nowej pięcioletki: Przemysł — Rolnictwo — Komunikacja i telekomunikacja. — Inwestycje i rozmieszczenie sił wytwórczych. — Podwyższenie materialnego i kulturalnego poziomu życia ludności. — Organizacja wykonania nowego planu pięcioletniego. — Postępy gospodarcze ZSRR w 1947 roku.

2390. **K w i a t k o w s k i E.**, Polska i jej morze. (Wykłady o Ziemiach Zachodnich). Kraków, Spółdzielnia Wydawnicza Technicznych Szkół Akademickich, 1947, s. 24.

2376. **L a n g r o d R.**, Skarbowość polska w nowym ustroju. Zarys z załącznikiem taryf i skal. Część pierwsza. Podatki państwowe i komunalne. Łódź, Poligrafika, 1947, s. 268+3 nl.

S p i s r z e c z y: Słowo wstępne. — I. Pojęcia ogólne. — II. Prawo podatkowe formalne. — III. Prawo podat-

kowe materialne (podatki państwowe). — IV. Podatki i finanse komunalne. — V. Załączniki.

2481. **L e p s z y K.**, Dzieje floty polskiej (Prace naukowo-informacyjne. Seria: Sprawy Morskie). Gdańsk — Bydgoszcz — Szczecin, Instytut Bałtycki, 1947, s. XIV+351. Z mapką Polskiego Wybrzeża.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Człowiek a morze. — Okręty i nawigacja. — Przedwiośnie polskiej marynarki. — Flotylla Zygmunta Starego. — Plan organizacji floty. — Bandera polska znów pojawia się na Bałtyku. — Działania na morzu w pierwszej fazie wojny północnej. — Stanowisko Gdańska i ustanowienie Komisji Morskiej. — Konflikt z Gdańskiem. — Schyłek wojny północnej. — Nieprzyjaźń z Danią i budowa regularnej floty w Polsce. — Dzieło Zygmunta Augusta. — Dwa pierwsze bezkrólewia. — Flota Batorego. — Dziesięć lat bez floty. — W dobie wojny inflanckiej (1600 — 1621). — Wojna o ujście Wisły. — Zwycięstwo oliwskie. Zagłada floty Zygmunta III. — Czasy Władysława IV. — Trzy wieki upadku. — Zakończenie. — Przypisy. — Literatura. — Skorowidz.

2498. **L e ś n o d o r s k i B.**, Parlamentaryzm w Polsce („Przeszłość — Przyszłość“, Biblioteka Historyczna Nr 3). Kraków, M. Kot, 1947, s. 163+1 nl. Z 4 ilustracjami.

S p i s r z e c z y: I. Parlament i ustrój państwa. — II. Początki parlamentaryzmu w Polsce. — III. Sejm stanowy. — IV. W czasach Rzeczypospolitej szlacheckiej. — V. Reformy Sejmu Czteroletniego. — VI. Na ziemiach Polski w wieku XIX. — VII. W Polsce odrodzonej. — VIII. Główne czynności parlamentu. — IX. Cechy demokracji parlamentarnej. — X. Na gruncie konstytucji kwietniowej. — XI. W nowej rzeczywistości. — Źródła i literatura.

2531. **L i v e l y C. E. and T a e u b e r C.**, Rural Migration in the United States (Works Progress Administration — Division of Research — Research Monograph XIX). Washington, U. S. Government Printing Office, 1939, s. XXI+192. Z 19 diagramami.

S p i s r z e c z y: Letter of Transmittal. — Introduction. — Summary. — Ch. I Rural population movements before 1930. — Ch. II Movement of the farm population since 1930. — Ch. III Migration and rural reproduction. — Ch. IV Migration and selected socio-economic factors. — Ch. V Rural migrations in selected areas. — Ch. VI Characteristics of migrants in selected areas. — Ch. VII The social significance of rural migration. — Appendices: A. Supplementary tables. — B. Methodological notes. — C. List of tables. — D. Selected Bibliography. — Index.

2492. **L o t h J. i C i e c h o c k a - P i e t r a z y c k a Z.**, Geografia gospodarcza Polski. Część I. Warunki naturalne i produkcja wiejska. Warszawa, Trzeska, Evert i Michalski, 1947, s. 221+3 nl. Z 16 rys.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — Ogólne warunki rozwoju gospodarczego: R. I. Obszar kraju, położenie, kształt, granice, podział administracyjny. — R. II. Struktura fizyczna. — R. III. Ludność. — Gospodarka wiejska: Warunki historyczne rozwoju życia gospodarczego Polski. R. I. Rolnictwo. — R. II. Gospodarstwo leśne. — R. III. Hodowla. — Źródła.

2448. **M a ŋ k o w s k i T.**, Genealogia Sarmatyzmu. Warszawa, Łuk, 1946, s. 166+5 nl.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — I. Fikcja historyczna. — II. Ideje i typy. — III. Elementy Sarmatyzmu. — IV. Triumf i upadek. — V. Życie i świat uczuć sarmackiego społeczeństwa w pierwszej połowie w. XVIII. — VI. Krytyka sarmatyzmu w dobie stanisławowskiej.

2503. **M e l e z i n A.**, Przyczynki do znajomości stonków demograficznych wśród ludności żydowskiej w Łodzi, Krakowie i Lublinie podczas okupacji niemieckiej. (Wydawnictwa Centralnej Żydowskiej Komisji Historycznej przy Centralnym Komitecie Żydów Polskich, Nr 29). Łódź, 1946, s. 76. Z 2 diagramami.

2427. **M ł y n a r s k i F.**, Niemcy a przyszłość Europy. Kraków, J. Czernecki, 1947, s. 51.

S p i s r z e c z y: I. Wstępne uwagi. — II. Węgiel i żelazo. — III. Szanse rozwojowe nowych Niemiec. — IV. Likwidacja Prus. — V. Demokracja Niemiec.

2345. **M o n k i e w i c z T.**, inż., Spółczynnik mocy w zakładach przemysłowych (Biblioteka Techniczna Ministerstwa Przemysłu). Warszawa, 1947, s. 159. Z 50 rys.

S p i s r z e c z y: R. I. Zmniejszenie zużycia energii elektrycznej. — R. II. Wyznaczenie wielkości współczynnika mocy. — R. III. Naturalne i sztuczne sposoby poprawiania

spółczynnika mocy. Kompensatory synchroniczne. — R. IV. Silniki skompensowane i silniki indukcyjne synchronizowane. — R. V. Kondensatory stałe. — R. VI. Przetwornice częstotliwości i przesuwniki fazowe. — R. VII. Taryfa.

2327. Odbudowa Państwa Polskiego w latach 1944 — 1946. Najważniejsze dokumenty i informacje zestawili Wł. Kurkiewicz, W. Olszewski i A. Tatomir. Zeszyt I. Warszawa, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, 1947, s. VIII+303.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Manifest Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego. — II. Powstanie władzy państwowej. — III. Ustalenie granic. — IV. Samorząd. — V. Reformy gospodarcze. — VI. Ustawy karne. — VII. Ustawodawstwo cywilne. — VIII. Wymiar sprawiedliwości. — IX. Opieka nad ofiarami wojny i innymi. — X. Ustanowienie obowiązujących świąt narodowych.

2526. O k o ł o w i c z J., Wychodźstwo i osadnictwo polskie przed wojną światową. Warszawa, Urząd Emigracyjny, 1920, s. 412.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — I. Uwagi ogólne. — II. Wychodźstwo do Stanów Zjednoczonych. — III. Wychodźstwo do Kanady. — IV. Wychodźstwo do Brazylii. — V. Wychodźstwo do Argentyny. — VI. Wychodźstwo do Niemiec. — VII. Wychodźstwo do Danii. — VIII. Wychodźstwo do Szwecji. — IX. Wychodźstwo do Francji. — X. Wychodźstwo do Belgii i Szwajcarii. — XI. Wychodźstwo do Czech i niemieckich prowincji Austrii. — XII. Wychodźstwo do Węgier. — XIII. Osadnictwo polskie w Bośni. Polacy w Turcji. — XIV. Wychodźstwo do Rosji. — XV. Uwagi końcowe.

2517. O r ł o w s k i M. dr prof., Gospodarka planowa. Zbiór artykułów (Bratnia Pomoc Studentów W.S.A.H. w Częstochowie. Biblioteka Skryptów, Tom D. Częstochowa, 1947, knl 70 (powielonych).

S p i s r z e c z y: 1. Pojęcie gospodarki planowej. — 2. Problem gospodarki planowej. — 3. Plan gospodarczy. — 4. Banki w gospodarce planowej. — 5. Banki i kontrola przemysłu. — 6. Ustrój bankowości w Polsce. — 7. Gospodarka planowa a sektor prywatno-gospodarczy. — 8. System finansowy i kredytowy ZSRR. — 9. Plan pięcioletni w ZSRR. — 10. Notatki z wykładów na WSAH, w roku akademickim 1946-37.

2387. Petit Annuaire Statistique de la Pologne 1938. (Office Central de Statistique de la Republic Polonaise). IX Anné. Warszawa, Publication de l'Office Central de Statistique, 1938, s. XXIV+385. Z 1 mapką.

S p i s r z e c z y: Avant-Propos. — Ch. I. Situation géographique. — Ch. II. Superficie. — Ch. III. Mouvement de la population. — Ch. IV. Bâtimens, Logement. — Ch. V. Agriculture, forêts, élevage et pêche. — Ch. VI. Entrepri-ses. — Ch. VII. Mines et industrie. — VIII. Commerce intérieur. — Ch. IX. Commerce extérieur. — Ch. X. Communications. — Ch. XI. Monnaie et credit. — Ch. XII. Prix. — Ch. XIII. Travail. — XIV. Assistance sociale. — Ch. XV. Santé publique. Sport. — Ch. XVI. Assurances. Incendies. — Ch. XVII. Enseignement. — Ch. XVIII. Vie culturelle. — Ch. XIX. Administration des cultus religieux. — Ch. XX. Diète et Sénat. — Ch. XXI. Administration publique. — Ch. XXII. Justice, criminalité, prisons. — XXIII. Finances du Trésor de Śląsk et des administrations autonomes.

2453. P o p i o ł e k K., Zaborecze plany kapitalistów śląskich. (Polski Śląsk, Seria II, 4). Katowice — Wrocław, Wydawnictwa Instytutu Śląskiego, 1947, s. 140.

S p i s r z e c z y: R. I. Państwa centralne wobec sprawy polskiej. — R. II. Kapitał śląski wobec projektów utworzenia Królestwa Polskiego. — R. III. Po utworzeniu Królestwa Polskiego. — IV. Ludendorff szuka poparcia. — R. V. Szeroka akcja śląskiego starosty. — R. VI. Niemieckie dowody gospodarczej zależności Śląska Górnego od Polski. — R. VII. Właściwa przyczyna zabiegów kapitalistów. — R. VIII. Stanowisko śląskich Polaków. — Dokumenty. — Przypisy.

2471. Post-War Britain 1946 — a Selection of Facts and Figures. London, Central Office of Information, 1946, s. 144.

S p i s r z e c z y: Introductory Note. — I. Administration. — II. Broadcasting. — III. Civil Aviation. — IV. Defence. — V. Education. — VI. Employment. — VII. Finance. — VIII. Food and Food Production. — IX. Forestry. — X. Health. — XI. Housing. — XII. Industry and Trade. — XIII. Inland Transport. — XIV. Physical Planning. — XV. Population. — XVI. Rationing and Restrictions. —

XVII. Recreation and Culture. — XVIII. Shipping. — XIX. Social Services. — XX. Youth. — Appendices. — Index.

2313. R i c a r d o D., Zasady ekonomii politycznej i podatkowania. Z ostatniego wydania angielskiego przełożyła dr M. Bornsteinowa. (Biblioteka Wyższej Szkoły Handlowej). Warszawa, Gebelner i Wolff, 1919, s. XII+307+3 nl.

S p i s r z e c z y: Od tłumaczki. — Przedmowa autora. — R. I. O wartości. — R. II. O rence gruntowej. — R. III. O rence górniczej. — R. IV. O cenie naturalnej i rynkowej. — R. V. O płacy roboczej. — R. VI. O zyskach. — R. VII. O handlu zewnętrznym. — R. VIII. O podatkach. — R. IX. Podatki od gruntów surowych. — R. X. Podatek od renty gruntowej. — R. XI. Dziesięcina. — R. XII. Podatek gruntowy. — R. XIII. Podatek od złota. — R. XIV. Podatki od domów. — R. XV. Podatki od zysków. — R. XVI. Podatki od płac roboczych. — R. XVII. Podatki od innych dóbr poza produktami surowymi. — R. XVIII. Opłaty na ubogich. — R. XIX. O nagłych zmianach w biegu handlu. — R. XX. Wartość a bogactwo, ich cechy odrębne. — R. XXI. Wpływy gromadzenia kapitału na zyski i odsetki. — R. XXII. Premie wywozowe i zakazy przywozu. — R. XXIII. Premie od wytwórczości. — R. XXIV. Teoria renty gruntowej. — R. XXV. O handlu kolonialnym. — R. XXVI. O dochodzie surowym i czystym. — R. XXVII. O obiegu pieniądzy i o bankach. — R. XXVIII. O wartości stosunkowej złota, zboża i pracy w krajach bogatych i ubogich. — R. XXIX. Podatki uiszczane przez wytwórcę. — R. XXX. O wpływie popytu i podaży na ceny. — R. XXXI. O maszynach. — R. XXXII. Poglądy Malthusa w przedmiocie renty gruntowej.

2381. Rocznik dziejów powstania Wielkopolskiego, Tom I, 1918 — 1919. Redaktorzy: Antoni Cwojdzinski i dr Zdzisław Grot. Poznań, Nakładem Związku Powstańców Wielkopolskich, 1947, s. 172 + 2 nl.

S p i s r z e c z y: L i s i e c k i K., Słowo wstępne. — Artykuły: Wę c l e w s k i L., Udział Margonina w oswojeniu rejonu nadnoteckiego. — W i e r u s z I., Z dziejów walk o wolność na odcinku Kępińsko-Ostrzeszowskim. — J a b c z y Ń s k i M., dr, Od Grodziska po Babimost i Kargowę. — G r o t Z., Tadeusz Fenrych. — t e g o ż, Ignacy Mielżyński. — t e g o ż, Stanisław Węgleś. — D e m b i Ń s k a A., dr, Pułk. Stanisław Thiel. — B a u m g a r t J., O potrzebie opracowania Bibliografii Historii Powstania Wielkopolskiego 1918/19. — t e g o ż, Materiały do Bibliografii Historii Powstania Wielkopolskiego 1918/19. — Materiały: T o m i a k S., ppłk, Walki o Wolsztyn. — t e g o ż, Z walk o Babimost w dn. 11 stycznia 1919 r. — t e g o ż, Z walk o Babimost w dn. 31 stycznia 1919 r. — t e g o ż, Wypad na Nowe Kramsko i Goltzen. — t e g o ż, Zdobywanie Babimostu przez Niemców. — Powstanie w powiecie wolsztyńskim 1918/19. — C h o s ł o w s k i S., mjr, Szereg wspomnień z powstania wielkopolskiego. — Sprawy organizacyjne Związku: Apel do powstańców z 1918/19 roku. — Tymczasowy regulamin Związku Powstańców Wielkopolskich z 1918/18 r. — Regulamin weryfikacyjny Związku Powstańców Wielkopolskich z 1918/19 r. w Poznaniu. — C w o j d z i Ń s k i A., Kronikę organizacyjną. — t e g o ż, Uroczystość 28 rocznicy Powstania Wielkopolskiego.

2311. R y c h l i Ń s k i S., Lustracje społeczne (Biblioteka Służby Społecznej, II). Łódź, Polski Instytut Służby Społecznej (1946), s. 109 + 3 nl.

S p i s r z e c z y: Słowo wstępne. — I. Środowisko a praca społeczna. Na marginesie Trzeciej Międzynarodowej Konferencji Pracy Społecznej. — II. Lustracje społeczne: Uwagi metodyczne. I. Lustracja społeczna jako rodzaj badań dokumentacyjnych. — II. Przygotowanie do badań. — III. Montowanie badania. — IV. Nawiązanie kontaktu ze środowiskiem. — V. Metody badań — obserwacja. — VI. Wywiad. — VII. Ankiety. — VIII. Opracowanie wyników. — IX. Wskazówki bibliograficzne.

2374. S e l e n L., Ekonomia polityczna. Szkic wykładu. Łódź, Ingos, 1947, s. 256.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Dz. I. Wiadomości wstępne. R. I. Przedmiot i metoda ekonomii politycznej. — Dz. II. Ustroje przedkapitalistyczne. R. II. Ustrój wspólnoty pierwotnej. — R. III. Ustrój niewolniczy. — R. IV. Ustrój feudalny. — Dz. III. Ustrój kapitalistyczny. R. V. Rękodzielniczy okres kapitalizmu. — R. VI. Pierwotne nagromadzenie kapitału. — R. VII. Wytwórczość towarowa. R. VIII. Pieniądz i polityka pieniężna. — R. IX. Kapitał i wartość do-

datkowa. Powstanie przemysłu maszynowego. — R. X. Praca robocza i dzień roboczy. — R. XI. Nagromadzenie kapitału i wzrost nędzy klasy robotniczej. — R. XII. Obieg kapitału. — R. XIII. Przeciętny zysk i cena produkcji. — R. XIV. Handel i zysk handlowy. — R. XV. Kapitał pożyczkowy i kredyt. — R. XVI. Ekonomika rolnictwa. — R. XVII. Reprodukacja kapitalistyczna. — R. XVIII. Kryzysy ekonomiczne. — Dz. IV. Imperializm. Monopolistyczne stadium kapitalizmu. R. XIX. Powstawanie imperializmu. — R. XX. Koncentracja produkcji i panowanie monopolów. — R. I. Nowa rola banków. Kapitał finansowy i oligarchia finansowa. — R. XXII. Wywóz kapitałów. — R. XXIII. Ekonomiczny podział świata przez monopole. R. XXIV. Terytorialny podział świata między wielkie mocarstwa i walka o nowy podział. — R. XXV. Tendencje rozwojowe imperializmu.

2490. Skorowidz nazw miejscowości Pomorza Zachodniego i Ziemi Lubuskiej. Według uchwał Komisji ustalania nazw miejscowości przy Ministerstwie Administracji Publicznej. Poznań, Instytut Zachodni, 1947, s. 172.

2497. Służba społeczna w Polsce. (Komitet Polski Międzynarodowej Konferencji Służby Społecznej). Warszawa, 1928, knl 2 s. 194 + 2 nl.

S p i s r z e c z y: Przedmowa L. Krzywickiego. — I. Ogólne wiadomości o stanie służby społecznej: 1. Treść służby społecznej u nas i zagranicą. — 2. Ustawodawstwo w zakresie opieki społecznej. — 3. Działalność władz publicznych i instytucji społecznych. — 4. Koszta opieki społecznej. — 5. Koordynacja pracy. — 6. Personel służby społecznej. — 7. Organizacja badań nad stanem służby społecznej. — II. Poszczególne działy opieki społecznej: 1. Opieka nad macierzyństwem i dziećmi. — 2. Opieka nad osobami niezdolnymi do pracy. — 3. Pomoc dotkniętym klęskami żywiołowymi. — 4. Opieka nad niemającymi pracy. — 5. Opieka nad wychodźcami i cudzoziemcami. — 6. Opieka nad więźniami, włóczęgami (i żebrakami), oraz przeciwdziałanie nierządowi i pijaństwu. — 7. Ochrona lokatorów w miastach. — III. Działalność kulturalno-oświatowa: 1. Organizacje oświatowe wchodzące w skład Skarbu Pracy Oświatowo-Kulturalnej i Federacji Towarzystw Oświatowych. — 2. Zjednoczenie Polskich Towarzystw Oświatowych. — 3. Organizacje oświatowe robotnicze. — 4. Praca na wsi. — 5. Inne organizacje podejmujące działalność kulturalno-oświatową. — 6. Domy ludowe, biblioteki, teatry ludowe. — IV. Ogólny rzut oka na służbę społeczną w Państwie Polskim. — Service social en Pologne. — Social work in Poland.

2328. S r o k o w s k i S., Pomorze Zachodnie. Studium geograficzne, gospodarcze i społeczne. Gdańsk — Bydgoszcz — Szczecin, Instytut Bałtycki, 1947, s. X + 258. Z 21 mapkami i wykresami.

S p i s r z e c z y: Słowo wstępne. — Struktura fizyczna kraju: Granice Pomorza Zachodniego. — Geologia. — Zasoby mineralne. — Gleby. — Morfologia i hydrografia. — Pobrzeże bałtyckie i Bałtyk. — Zalew szczeciński i reliktów innych zalewów. — Klimat. — Lasy. — Ludność: Pochodzenie dawniejszej ludności Pomorza. — Przed drugą wojną światową i po wojnie. — Osiedla wiejskie i miejskie. — Życie gospodarcze: Rolnictwo. — Przemysł. — Komunikacja. — Port szczeciński i Odra. — Zakończenie. — Przypisy. — Literatura. — Sokrowidze.

2179. S t a c h n i u k J., Walka o zasady. Drugi front Trzeciej Rzeczypospolitej. Warszawa, 1947, s. 209 + 7 nl.

S p i s r z e c z y: I. Utajone źródło niemocy. R. I. Tajemnica upadku kulturowo-gospodarczego Polski. — R. II. Fundamenty narodowego marazmu. — R. III. Mechanika zastój ekonomiczny Polski. — II. W labiryncie antynomii dziejowej. R. IV. Niż gospodarczy w drugiej Rzeczypospolitej. — R. V. Oblicze Trzeciej Rzeczypospolitej. — R. VI. Utajona zapa. — III. Ku rewolucji kulturowej. R. VII. Rewolucja kulturowa. — R. VIII. Metody i etapy dokonania rewolucji kulturowej. — R. IX. Mit uzbrojenia cywilizacyjnego Polski.

2456. Stan i potrzeby gospodarcze Pomorza Wschodniego. Referaty, dyskusja i rezolucje Konferencji Naukowej Instytutu Bałtyckiego w Bydgoszczy 12 — 13.XII.1946. (Pamiętnik Instytutu Bałtyckiego, XII, pod redakcją Józefa Borowika). Gdańsk — Bydgoszcz — Szczecin, 1947, s. XVI knl 1 s. 297 + 2 nl.

S p i s r z e c z y: Zagajenie dyrektora dra J. Borowika. — Referaty: Z. K a r c z e w s k i, Rolnictwo na Pomorzu Wschodnim. — D. J. T i l g u e r, Przemysł rol-

ny i żywnościowy Pomorza Wschodniego. — F. S o b c z y Ń s k i i J. S z y d ł o w s k i, Lasy, leśnictwo i przemysł drzewny okręgu olsztyńskiego. — B. D a b r o w s k i i A. K o z ł o w s k i, Stan i potrzeby rybnictwa Pomorza Wschodniego. — I. M a s z y Ń s k i, Przemysł woj. olsztyńskiego. — K. L i s o w s k i, Zagadnienie rzemiosła na terenie woj. olsztyńskiego. — I. N i e r o d a, Miasta Pomorza Wschodniego. — W. W a c h, Osadnictwo i struktura ludności woj. olsztyńskiego. — R. G a l o n, Zagadnienia komunikacyjne Pomorza Wschodniego. — A. Z u b a l e w i c z, Obecny stan i najpilniejsze potrzeby komunikacyjne Pomorza Wschodniego. — M. O r ł o w i c z, Warunki i możliwości ruchu letniskowo-turystycznego na Pomorzu Wschodnim. — A. W i e l o p o l s k i, Źródła energii gospodarczej Pomorza Wschodniego i jego rola w gospodarstwie Pomorza i Polski.—Dyskusje.—Rezolucje.

2439. Stan i potrzeby nauki polskiej na Dolnym Śląsku. Referaty wygłoszone na konferencji naukowej odbytej dnia 6 kwietnia 1946 r. we Wrocławiu. (Wydawnictwa Instytutu Śląskiego). Katowice — Wrocław, 1947, s. 124.

S p i s r z e c z y: Przedmowa.—Wstęp. — A. W r z o s e k, Najważniejsze zadania i potrzeby geografii na Śląsku. — K. S e m b r a t, O potrzebach nauk i badań zoologicznych na Śląsku. — K. S t o j a n o w s k i, Stan i zadania badań antropologicznych nad ludnością Śląska. — R. J a m k a, Potrzeby prehistorii Śląskiej. — W. C z a p l i Ń s k i, Zadania historii wobec odzyskania ziem śląskich. — B. R e i n f u s s, Zadania i potrzeby etnografii na Śląsku Środkowym i Dolnym. — S. R o s p o n d, Stan i potrzeby językoznawstwa polskiego na Śląsku ze szczególnym uwzględnieniem Dolnego Śląska. — T. M i k u l s k i, Zagadnienie literatury śląskiej. — W. S t y ś, Najaktualniejsze zagadnienia ekonomiczne Dolnego Śląska. — T. B i g o i F. L o n g c h a m p s, Cele i zadania nauk prawnych na Śląsku. — L. H i r s c h f e l d, Zadania Wydziału Lekarskiego we Wrocławiu i jego znaczenie dla Dolnego Śląska. — Dyskusja. — Rezolucje.

2370. S t a r e k e G., Die Deutsche Arbeitsfront. Eine Darstellung über Zweck, Leistungen und Ziele. Mit 60 Abbildungen auf Tiefdrucktafeln. Berlin, Paul Schmidt, 1940, s. 189 + 2 nl.

S p i s r z e c z y: 1. Kapital: Vom Wesen unserer Sozialpolitik. — 2 K: Die soziale Frage und ihre Geschichte. — 3 K: Die Entwicklung der Deutschen Arbeitsfront. — 4 K: Die Organisation der Deutschen Arbeitsfront. — 5 K: Auftrag und Aufgaben der Deutschen Arbeitsfront. — 6 K: So arbeitet die Deutsche Arbeitsfront. — 7 K: Leistungssteigerung durch sozialen Wettkampf und Berufserziehung. — 8 K: Wann ist jemals für das Volk mehr geleistet worden? — 9 K: Über allen steht die Gemeinschaft.

2499. S t a r e w i c z A. 30 lat budownictwa socjalistycznego w Z.S.R.R. Warszawa, Książka, 1947, s. 127. Z 3 ilustracjami.

S p i s r z e c z y: Wstęp. — R. I. Jak doszło do zwycięstwa socjalistycznej rewolucji w Rosji. — R. II. Jak zbudowano socjalizm w Związku Sowieckim. — R. III. Jak Związek Radziecki zwyciężył w wojnie z hitlerowskim faszyzmem.

2479. S z a w l e w s k i M., Polska na tle gospodarki światowej. Z przedmową dra Feliksa Młynarskiego (Prace Biura Ekonomicznego Banku Polskiego, Tom 3). Warszawa, 1928, s. 434.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — Wstęp. — I. Ludność. — II. Rolnictwo i surowce przemysłowe. — III. Przemysł. — IV. Handel międzynarodowy. — V. Praca. — VI. Kapitał. — VII. Nowy świat. — Źródła i literatura.

2331. S z t u r n d e S z t r e m T., Żywiołowość w opodatkowaniu: podatek inflacyjny. Ze słowem wstępnym Ludwika Krzywickiego (Przyczynki do sprawy walutowej w Polsce Nr 3). Warszawa, Ignis, 1924, s. 64.

2467. S z u b e r t W., Konstanty Krzeczkowski jako polityk społeczny (Nadbitka ze wstępu do książki K. Krzeczkowskiego „Polityka Społeczna“). (Łódź), Polski Instytut Polityki Społecznej, 1947, s. 39.

S p i s r z e c z y: Dorobek naukowy K. Krzeczkowskiego. — Badania historyczne nad rozwojem instytucji społecznych. — Problematyka polityki społecznej. — Praktyczne zagadnienia życia społecznego. — Stosunek do zagadnień gospodarki planowej.

2516. Ś w i e c i c k i M., prof., Historia doktryn ekonomicznych. Część I. Skrypt wykładów wygłoszonych

w roku akademickim 1945/46. Wydanie II. (Bratnia Pomoc Studentów W.S.A.H. w Częstochowie. Biblioteka Skryptów, Tom X). Częstochowa, 1947, kml 9 kl 142 (powielonych).

S p i s r z e c z y: Wprowadzenie. — Cz. I. Powstanie i dojrzewanie myśli ekonomicznej w jej trzech kierunkach. Dz. I. Kierunek indywidualistyczny. — Dz. II. Kierunek socjalistyczny. — A. Komunizm filozoficzny. — B. Socjaliści ukryci. — C. Socjaliści artyficyjni. — D. Socjalizm państwowy. — E. Socjalizm agrarny. — F. Społeczne szkoły chrześcijańskie. — II. Socjalizm materialistyczny czyli deterministyczny. — Dz. III. Szkoła narodowa i szkoła historyczna.

2312. T a y l o r T., Inflacja polska. Poznań, Nakładem Poznańskiego Towarzystwa Przyjaciół Nauk, 1926, s. XII + 407.

S p i s r z e c z y: Od autora. — R. I. Rozwój emisji pieniądza w Polsce. — R. II. Wartość marki polskiej w kraju. — R. III. O wartości marki polskiej w kraju ciąg dalszy. — R. IV. Płóć pieniądza a szybkość obiegu. — R. V. Wartość marki polskiej w stosunkach z zagranicą. — R. VI. Przyczyny inflacji. — R. VII. Wpływ energii skarbowej. — R. VIII. Społeczno-gospodarcze skutki inflacji: koszty utrzymania i ceny detaliczne. — R. IX. Społeczno-gospodarcze skutki inflacji: dochody i majątki. — R. X. Rozwój programu naprawy pieniądza. — R. XI. Naprawa pieniądza. — R. XII. Warunki ogólne. — Wykaz prac cytowanych. — Wykaz nazwisk.

2424. T a y l ó r E., dr, Wstęp do ekonomiki. Wyd. 2-ie. Gdynia, Żeglárz, 1947, s. VIII + 378.

S p i s r z e c z y: Przedmowa do drugiego wydania. — Cz. I. Ekonomika jako nauka. R. I. Powstanie i nazwa. — R. II. Przedmiot i podział. — R. III. Podstawy teoretyczno-poznawcze. — R. IV. Dalsze zagadnienia teoretyczno-poznawcze. — R. V. Ogólne zagadnienia metody. — R. VI. Metoda statyki i dynamiki. — Cz. II. Czynniki i elementy gospodarcze. R. VII. Czynniki gospodarcze. — R. VIII. Czynniki gospodarcze a czynniki produkcji. — R. IX. Dobra. — R. X. Ceny a wartość. — R. XI. Użyteczność, wartość i koszty. — R. XII. Dochód, majątek i kapitał. — Wykaz nazwisk.

2416. T e r e b u c h a E., p r o f., Geografia gospodarcza morska. Skrypt wykładów wygłoszonych w roku akademickim 1946/47. Część I i II. (Komitet Wydawniczy Studentów Akademii Handlowej w Szczecinie. Szczecin, 1947, s. 192.

S p i s r z e c z y: Wstęp: Istota, cele i zadania geografii gospodarczej morskiej. — Cz. I. Geografia gospodarcza morska ogólna. I. Własności fizyczne mórz oraz ich wpływ na gospodarczą działalność człowieka. — II. Geograficzno-gospodarcze podstawy rozwoju dróg morskich. — III. Geograficzno-gospodarcze warunki lokalizacji i rozwoju portów. — Cz. II. Geografia gospodarcza morska szczegółowa. I. Kompleks wód oceanu Atlantyckiego. — Spis ważniejszej literatury.

2375. T r a b a l s k i F. i M o t y k a R., Pół wieku socjalizmu polskiego na Śląsku (Wiedza to potęga, zeszyt Nr 5). Warszawa, Wiedza, 1947, s. 63.

S p i s r z e c z y: F. Trąbalski, Proletariat polski w walce o socjalizm I. Początki ruchu socjalistycznego na Górnym Śląsku. — II. Polska Partia Socjalistyczna na Górnym Śląsku. — III. Przeniesienie Gazety Robotniczej z Berlina na Górny Śląsk. — IV. Powstanie i plebiscyt na Górnym Śląsku. — V. Polska Partia Socjalistyczna na Śląsku Opolskim w latach 1922 — 1939. — R. Motyka, Czerwony Śląsk podczas okupacji. — I. W podziemi! — „Wielka Trójka“ czerwonej konspiracji. — Kierunek Opola — Saksonia. — II. Kontakt i konferencje. — Szkoła charakterów. — 26 kompanij Gwardii Ludowej. — Browning i sacharyna. — Arsenal łupów dostawcą PPS. — Plany operacyjne. — III. Nie ma zdrajców. — Żalobna lista. — Kto przeżył? — Na Śląsku Opolskim.

2473. W a g e n f ü h r R., Die Konjunkturtheorie in Russland. Mit 1 Kurve im Text. Jena, G. Fischer, 1929, s. VI + 137.

S p i s r z e c z y: Vorbemerkung. — A. Kurzer Abriss der Geschichte der Konjunkturverlaufs in Russland. 1. Die russische Wirtschaftskonjunktur bis 1917. — 2. Die russische Wirtschaftskonjunktur seit 1917. — B. Die Konjunkturtheorie in Russland. T. I. Die Konjunkturtheorie in Russland bis 1917. — T. II. Die Konjunkturtheorie in Russland seit 1917. — T. III. Aus den Methoden der russischen Konjunkturforschung. — C. Vergleich der russischen mit der ausserrussischen Konjunkturtheorie. — Literaturverzeichnis.

2530. W e b b J. N. and B r o w n M., Migrant Families (Works Progress Administration, — Division of Social Research — Research Monograph XVIII). Washington, U. S. Government Printing Office, 1938, s. XXX + 192. Z 29 diagramami.

S p i s r z e c z y: Letter of Transmittal. — Introduction. — Summary. — Ch. I. Reasons for migration. — Ch. II. Origins and movement. — Ch. III. The background of migration. — Ch. IV. Migrant families and the transient program. — Ch. V. Personal characteristics. — VI. Occupational resources. — Ch. VII. Conclusion. — Appendices: A. Supplementary tables. — B. Some Aspects of minority-group migration. — C. Schedule and instructions. — D. List of tables. — Index.

2186. Z a g ó r s k i J., Ogólna teoria konkurencji. Z przedmową prof. Edwarda Lipińskiego (Biblioteka Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, Tom 2). Warszawa — Łódź, Kazimierz Rutski, 1947, s. XII kml 2 s. 151 + 1 nl.

S p i s r z e c z y: Przedmowa prof. E. Lipińskiego. — Od autora. — Wstęp. — R. I. Co to jest konkurencja? — Cz. I. Koncepcje ogólne. R. II. Teoria Cournota. — R. III. Teoria Chamberlina i J. Robinson. — R. IV. Oligopolistyczna teoria konkurencji Stackelberga. — R. V. „Betriebswirtschaftslehre“ a teoria konkurencji. — Cz. II. Elementy podstawowe. R. VI. O rynku doskonałym. — R. VII. Liczba sprzedawców i różniczkowanie dóbr a niedoskonałość konkurencji. — R. VIII. Indywidualna krzywa popytu. — Cz. III. Konkurencja w ogólnym układzie gospodarczym. R. IX. Klasyfikacja i zakres konkurencji. — R. X. Zysk konkurencyjny. — R. XI. Miary siły konkurencyjnej. — R. XII. Gospodarcze i społeczne skutki konkurencji. — Summary. — Bibliografia. — Index.

2314. Z a w a d z k i Wł., Wartość i cena. Wypisy z cen autorów polskich i obcych, Z przedmową Władysława Zawadzkiego. (Biblioteka Wyższej Szkoły Handlowej). Warszawa, Gebethner i Wolff, 1919, s. XXV + 296.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — 1. Condillac, Handel i rząd w ich stosunku wzajemnym. — 2. Le Trosne, O dochodzie społecznym. — 3. A. Smith, Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów. — 4. J. B. Say, Traktat o ekonomii politycznej. — 5. D. Ricards, Zasady ekonomii i podatowania. — 6. Fr. Skarbek, Ogólne zasady nauki gospodarstwa społecznego. — 7. J. S. Mill, Zasady ekonomii politycznej. — 8. H. C. Corey, Podstawy nauki społecznej. — 9. K. Marx, Kapitał. — 10. W. S. Jevons, Teoria ekonomii politycznej. — 11. L. Walras, Pierwiastki czystej ekonomii politycznej. — 12. F. Wieser, Wartość naturalna. — 13. E. Böhm-Bawerk, Kapitał i zysk z kapitału.

2534. Z b i e h o r s k i Z., i n z., Przykłady planowania robót w zakładzie wytwórczym. Warszawa, Instytut Naukowy Organizacji i Kierownictwa, 1947, s. 151.

S p i s r z e c z y: Przedmowa. — 1. Organizacja zakładu. — 2. Naukowa organizacja wymaga akcji przygotowawczej. — 3. Obieg niektórych dokumentów biura planowania. — 4. Opracowanie projektu przebiegu produkcji. — 5. Planowanie robót w biurze konstrukcyjnym. — 6. Planowanie robót w małym przedsiębiorstwie. — 7. Układanie terminów robót na warsztacie. — 8. Planowanie czasu roboczego. — 9. Ustalanie terminów w warsztacie średniej wielkości. — 10. Planowanie produkcji masowej. — II. Planowanie robót w wytwórni stalówek. — 12. Planowanie robót w kotłarni. — 13. Planowanie robót w reparacyjnych warsztatach parowozowych. — 14. Układanie programu działalności i rozwoju przedsiębiorstwa.

2519. ZSRR w odbudowie. Tekst — I. Lider. Opracowanie graficzne — S. Boiko i W. Kalicki. Warszawa, Książka, 1947, s. 61+3 nl. Z licznymi ilustracjami.

S p i s r z e c z y: Wojna narodowa. — Zniszczenia wojenne. — Odbudowa w czasie wojny. — Czwarty plan pięcioletni — plan odbudowy. — Dotychczasowe wyniki odbudowy.

ENGLISH SUMMARIES OF ARTICLES

Dr Eugenia Pragierowa

The Rules of the Employment Policy in Poland.

(general remarks)

The social changes of Poland, revived in 1944, are proceeding with far going alternations in the employment policy.

This policy has to realise a just distribution of the social income among all the classes of society and to consolidate the power of working men.

The rebuilding of the Polish economy went together with a democratization of the labour-system, development of the Factory-Councils and professional organizations.

The economical stabilization proceeds with a growth of state's allowances for raising the standard of living. The growth of production induces a rise of standard of life. We see here the influence of the working class on the distribution of the social income.

According to the principle of the full employment one regulates not only the supply but also the demand for working forces. Planned economy aims an increase of absorption of the economical apparatus and placing everybody in a right place.

The Polish employment-policy has to develop protection of worker, build rational organization of labour, labour-advising and to accommodate many laws to a new position of the working-class in Socialist Poland.

Elżbieta Rutkowska

Protection of Women's and Youth's Labour.

The Polish social legislation was well developed before the war, but it has been completely abolished by the Germans. The first problem after the war was the rebuilding of plants and thus employment of all persons able to work. Owing to the lack of men many women and youths began to work in the plants.

In this early period the social laws concerning employment of women and youths were out of question.

Women and children working during the night, employed in unsound conditions and a lack of medical treatment were popular phenomenon in this period of Polish Independence.

With the stabilization of life in Poland binding prescriptions with regard to motherhood have been established. Plants employing over 100 women were obliged to arrange homes for infants.

A great success is to be noticed on this matter. The 31st of December 1946 there were 91 homes for infants, 50 welfare stations for mother and children, 17 inter-plants homes for infants and stations and 34 substitute institutions

(homes for infants in the communities or in the voievodships).

The above institutions have taken care of 35.141 children. The number of homes for infants and welfare stations has been increased very much.

Moreover in 12 factories there are child-rooms for 286 children and in 180 factories there are nurseries for 1.400 children. In order to improve the situations of mothers the law of 2. 7. 1924 should be changed.

The pregnant women should not be removed from the work and the childbirth assistance should be paid during 12 weeks and not as before during 8 weeks only.

Work of women at night is a difficult problem to be solved. In view of economic reasons the above question must be taken into consideration especially in the textile industry where women are 51,7% of the whole working staff. In the youth matter; children up to 15 years of age were removed. Youths over 15 are medically examined before beginning the work and during the whole time of employment.

In spite of great difficulties, such as a lack of medical staff and total destruction of many social insurance institutions only limited quantity of children could be examined by physicians during 1946. From the total number of 90,722 young workers 51.267 were medically examined once, 11.355 twice and 258 children more times.

As qualified workers are needed the schooling of young workers was undertaken. The time of schooling on the educational courses is now—according to the law of 29.IX.45, — 18 hours weekly compared with that of 6 hours before the war. Time of schooling is treated as time of work.

In 1945/46 there were 638 schools with 89.713 pupils. Although the night labour of youths appears sporadically from time to time it is systematically removed by the labour inspection.

Dr Henryk Hummel .

Remarks on organization of care for the health of the working man.

Before world war II. One of the first decrees issued by Poland was the provisional decree of 1919 on the inspection of labour which made Labour Inspectors responsible for the supervision of the life and health of workers. This decree established that the office of Medical Inspectors was to assist the Labour Inspectors.

In 1927 a law was passed to replace the provisional decree which introduced no substantial changes as to the medical inspector's work. It merely covered their official position within districts and regions.

The number of medical inspectors during the

period between the wars was insufficient, their offices were frequently vacant with the exception of two regions.

After the war. This state of things was changed after the war. At present the offices of medical inspectors are being staffed in almost all regions. The labour security legislature is being considerably extended. A presidential decree was issued on the 6th. November 1946 setting out general rules concerning the security and hygiene of labour. This wide and exhaustive decree established exact regulations in the field of care for health and security of labour.

The President also issued a regulation in 1946 on hygiene and security of labour in textile factories.

The Ministry of Labour and Social Welfare is publishing for the purpose of popularisation of methods in the field of hygiene and security of labour a number of books, pamphlets and periodicals.

For the same purpose courses are being held for chiefs of labour security services at different factories as well as for foremen and workers.

Future plans. The plans for the future set forth further extension of labour security legislature, providing full staff for all Medical Inspectors offices, re-education of Labour Inspectors and popularisation of principles of labour security and hygiene among technical managers, chiefs of labour security services of factories and the masses of labourers, by means of publications and courses.

One of the most urgent matters of the above sphere is that of providing by enterprises a staff of factory doctors, specialists in labour hygiene.

Jerzy Licki

Transformations of the workers Trade Union movement in Poland.

The author wishes to give a survey of the transformations of the workers' trade union movement in Poland, which are shown in the fact that the new trade union movement is accomplishing much larger duties than the ones expressed in the classical definition of Sidney and Beatrice Webb: „A trade union is a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their employment“; — in spite of the fact, that the modest legal foundations given to the activities of Trade Unions in Poland by the decree of February 8, 1919, have not been yet removed.

The study presents the line of development of the Polish trade union movement beginning with 19 trade union centers before the war, divided on party grounds, with several hundred thousands organized members — the unions of a „horizontal“ structure organizing the workers

employed in an undertaking on the occupational basis, — up to thirty odd strong unions at the present moment, of a new „vertical“ structure, organized on branch lines according to the branches of production covering all the employees of the branch of production concerned, both physical and mental ones, irrespectively of occupation; assembled in one common center (Central Committee of Trade Unions in Poland). The Unions are independent, not non-political but non — party ones, numbering in total 2,8 million members.

Further on the reader gets acquainted with a number of legislative acts of the new Polish State granting to Trade Unions unknown before rights in the field of solving the housing problem, concerning the trade union representation in the first national Representative Body (National Council of the Homeland) and in voievodships', city and district national councils; in the autonomous organs of social insurance; in civic committees for imposing certain taxes; in fighting abuses and economic wrongdoings; in the procedure of taking up by the state of basic branches of national economy; in transferring to the territorial self — government and to cooperative societies certain undertakings, taken up by the state; in the social committees for giving opinions on the disposal of all kinds of deserted property; in the action of defending the policy of fixing prices at a permanent level and of assuaging the lack of industrial goods (the participation in Price-list Committees; in the Committees for Noting Prices; in Committees granting permissions for conducting commercial undertakings and for professional discharging of commercial activities); in organizing the assisting apparatus for collecting taxes (social collectors) and for controlling taxes (social controllers); in the Council of the General Establishment for Mutual Insurance; in the State Council of Physical Education and Military Preparation, and in the analogical voievodships' councils.

Further on there are represented specific rights of some of the Trade Unions; for instance of the Trade Union of Railway Workers, to which the Order of the Ministers' Council concerning the service in the undertaking „Polish State Railways“ grants the right to participate in Qualification Committees for estimating the service qualifications of workers; and in Disciplinary Committees; or of the Trade Union of Workers of Health Service (Section of Technicians-Dentists) which has a right to participate in Examination Committees entitling to pursue the profession.

In the final part the author writes about still unfinished transformations in the position of the workers' trade unions in Poland which will give to the trade union movement new rights and a new increase of influence and importance; and namely he deals with the soon to be accomplished institution of Social Super-

vision Councils in nationalized undertakings, in which Trade Unions and Works' Councils are to play a not inconsiderable part, and with the system of paying a collective premium for the labour force, fixed in 1947—1948 at 10% of the profit within economic plan and at 20% of the profit above economic plan, out of which great sums approaching in total few milliard zlotys will be used by the Works' Council for „the collective satisfaction of the needs of the labour crew”, undoubtedly according to the instructions of the Central Committee of Trade Unions.

Large prerogatives of the Trade Unions caused by the fact that the Works' Councils — after the amendment of the decree of Works' Councils — constitute their lowest link, could be taken up by the study only desultorily; likewise the problem of the participation of Trade Unions in the work of Labour Courts and Social Insurance Tribunals, and of their collaboration in an advisory capacity in meetings of the Economic Committee of the Ministers' Council.

Jerzy Licki

Workers' Leisure during Annual Holidays with Pay in Poland.

The problem of workers' leisure during holidays — contrary to other labour problems — has been tackled only in a small degree in the prewar activities of the I. L. O. The activities of the Recreation Committee begun in 1936 did not succeed in developing. Lacking greater international experiences (the only considerable undertakings in the field of workers' leisure being those accomplished by the Soviet Union) — the new Polish State chose in this respect its own way to a considerable extent.

Already in June 1945 has been organized as one of the Sections of the Central Committee of Trade Unions—a Fund for Workers' Leisure. As a central and managing organ of the Action of Workers' Leisure has been called a Council of Workers' Leisure, consisting of the representatives of the Central Committee of Trade Unions and of the delegates of the Ministry of Labour and Social Welfare, of the Ministry of Health and of the Society of Workers' University. The finances of the Fund have been based upon the contributions of the worker (30% of the actual cost), of the employer (35%) and of the State (the remaining 35%).

Every unionised worker is entitled to take advantage of the benefits of the Fund during 14 days of his annual holiday with pay.

The workers however threatened with professional sickness may spend 21 days in the Rest Homes of the Fund in a suitable locality on a preventive cure. Persons who are not working and those who work but do not belong to the Trade Union, may benefit by the Homes of the Fund during a slack period and in Homes where the frequency is smaller (but for the payment of full actual cost). There will be crea-

ted special homes for working mothers with children below 4 years of age, who are not yet entitled to benefit by children's colonies.

The action of worker's leisure, conducted primarily by separate trade unions for their members, or organized by employers for their workers, is gradually undergoing concentration: Leisure Homes are passing under the Management of the Fund for Workers' Leisure; the mode of living in the Homes, the standard of food and comfort and the cultural-educational activities are getting standardized; the Homes cease to be „closed”. Trade Unions give 20% of places in their Homes to the members of other Trade Unions and enjoy the same privileges elsewhere. Lately the action of concentration has been conducted energetically.

In 1945 — 12.662 persons benefited by the action of Workers' Leisure; in 1946 — about 225.000; in 1947 — over ¼ of a million. In 1948 — 400.000 persons are expected.

Jerzy Licki

Labour Management Relations Act 1947.

The author gives an outline of the development of labour management relations from the period preceding the issuing of Clayton Act (1913) which — by establishing solemnly the principle, that „labour was human life and not a commodity or article of Commerce” — seemed to put an end to the practice of American courts, which considered a strike to be an act of a monopolistic group of organized workers, restricting the freedom of work, and interfered in labour disputes by the means of „injunction”; — through Norris — La Guardia Act (1932) distinctly prohibiting „injunctions” — up to Wagner Act (1935) granting to workers the right to organize and to conclude collective agreements, removing any interference on the part of employers into Union matters; granting to Trade Unions which represent the workers of the undertaking concerned the right to bargain collectively and creating a National Labour Relations Board to supervise the carrying out of the Act.

The study points out four principal ways chosen by the authors of the Taft-Hartley Act to reduce the gains of the working class by: 1) restricting the right of strike, 2) reducing the right of bargaining collectively, 3) restricting the freedom of Trade Unions and 4) changing the structure and activities of the Labour Law Administration.

The author acquaints the reader with the conception of „unfair practices”; with the fat of the clauses: „closed shop” and „union shop”. with the significance of regulations concerning bargaining units, with the problem of company dominated unions.

The study ends with the characteristics of the tasks of the Federal Service of Mediation and Conciliation and of the National Labour Management Panel.

SPIS RZECZY

ARTYKUŁY

	Str.
Dr <i>Pragierowa Eugenia</i> . Drogi rozwoju polityki pracy w Polsce (kilka uwag ogólnych)	197
<i>Rutkowska Elżbieta</i> . Ochrona pracy kobiet i młodocianych	201
Dr <i>Hummel Henryk</i> . Uwagi o organizacji opieki nad zdrowiem pracującego	204
<i>Licki Jerzy</i> . Przemiany pracowniczego ruchu zawodowego	206
<i>Licki Jerzy</i> . Problem czasów pracowniczych	214
<i>Licki Jerzy</i> . Prawo Tafta-Hartley'a	219

KRONIKA

Udział Polski w Międzynarodowej Organizacji Pracy, <i>a</i>	227
Konferencje Międzynarodowe w sprawie bezpieczeństwa pracy, <i>a</i>	229
Druga Sesja Komitetu Transportu Śródlądowego Międzynarodowej Organizacji Pracy (Genewa, 7 — 16 maja 1947 r.), <i>L</i>	229

CONTENTS

ARTICLES

	Page
<i>Pragierowa Eugenia</i> , Dr. The Rules of the Employment Policy in Poland (general remarks)	197
<i>Rutkowska Elżbieta</i> . Protection of Women's and Youth's Labor	201
<i>Hummel Henryk</i> , Dr. Remarks on Organization of Care for the Health of the Working Man	204
<i>Licki Jerzy</i> . Transformations of the Workers Trade Union Movement in Poland	206
<i>Licki Jerzy</i> . Workers' Leisure during Annual Holidays with Pay in Poland	214
<i>Licki Jerzy</i> . Labour Management Relations Act 1947	219

NOTES

Poland's Part in the International Labour Organization, <i>a</i>	227
International Conferences concerning Security of Labour, <i>a</i>	229
Second Session of the Inland Transport Committee of the International Organization (Geneva, May 7 — 16, 1947), <i>L</i>	229

	Str.		Page
Międzynarodowa Konferencja Rybacka (czerwiec, 1947 r.), <i>j. l.</i>	233	International Fishing Conference (June, 1947), <i>j. l.</i>	233
Przemiany prawa pracy w krajach skandynawskich, <i>l.</i>	233	Changes in the Labour Law in Scandinavian Countries, <i>l.</i>	233
Spółeczna służba pomocy domowej, <i>j.</i>	238	Home Aid Service, <i>j.</i>	238
Nowa ustawa szwajcarska o obowiązkowych płatnych urlopiach dorocznych, <i>j.</i>	241	New Swiss Law concerning annual Holidays with Pay, <i>j.</i>	241
Rady zakładowe Węgier demokratycznych, <i>J.</i>	242	Works Councils of democratic Hungary, <i>J.</i>	242
Węgierskie związki zawodowe	243	Hungarian Trade Unions., <i>J.</i>	243
Ważne orzeczenie ubezpieczeniowe sądu amerykańskiego w sprawie renty wdowiej obywatelki polskiej, zamieszkałej w Polsce, <i>j. l.</i>	243	Important Insurance Verdict of an American Court concerning Widow's Pension of a Polish Citizen living in Poland, <i>j. l.</i>	243
Federalny Kodeks Bezpieczeństwa Pracy dla kopalń węgla kamiennego i brunatnego w USA, <i>j. l.</i>	244	Federal Code of Industrial Safety for the Coalmines of Bituminous and Brown Coal in USA, <i>j. l.</i>	244
PRZEGLĄD ORZECZNICTWA ADMINISTRACYJNEGO		THE SURVEY OF ADMINISTRATIVE AWARDS	
Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej do prawa o utworzeniu Rad Zakładowych w 1945 — 1947, opracował <i>Jerzy Licki</i>	245	Explanations of the Ministry of Labour and Social Welfare concerning the Law about the Institution of Works' Councils (from 1945 to 1947), prepared by <i>Jerzy Licki</i>	245
BIBLIOGRAFIA	258	BIBLIOGRAPHIE	258
STRESZCZENIE ARTYKUŁÓW W JEZYKU ANGIELSKIM	270	ENGLISH SUMMARY OF ARTICLES	270

Redaguje Komitet Wydawniczy.

Prenumerata roczna na 1947 r. wynosi 500 zł, na rok 1948 — 800 zł.

Prenumeratę należy wpłacać na konto czekowe w P. K. O. Nr I-6849 „Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej — Wydawnictwa”.

B-49110

Drukarnia OMTUR, Warszawa, ul. Polna 34.

Cena niniejszego zeszytu 250 zł.