

PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA

DWUMIESIĘCZNIK

W TREŚCI NUMERU :

MANIFEST DO NARODU POLSKIEGO KOMITETU OBRON-
CÓW POKOJU — ZADANIA MINISTERSTWA PRACY
I OPIEKI SPOŁECZNEJ NA NAJBLIŻSZYM ETAPIE. —
J. ZIELIŃSKI: UWAGI O ROZWOJU HISTORYCZNYM
OCHRONY PRACY I O ROLI INSPEKCJI PRACY. — R.
GARLICKI: UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE JAKO CZY-
NIK POPRAWY BYTU MAS PRACUJĄCYCH. — ***; W POL-
SCE KAPITALISTYCZNEJ A W POLSCE LUDOWEJ —
OSIĄGNIĘCIA POWOJENNE KLASY ROBOTNICZEJ W
POLSCE W ZAKRESIE UPRAWNIEN SOCJALNYCH. —
M. MIKUSZKIEWICZ: BUDŻET PAŃSTWA W R. 1951 I WY-
DATKI NA CELE SOCJALNE I KULTURALNE — Z. PU-
ŁAWSKI: ROZSZERZENIE ZAKRESU PRACY KOBIET —
W. MAMROTOWA: UCHWAŁA RZĄDU W SPRAWIE RENT
GÓRNICZYCH — ST. PAPUZIŃSKI: O ZASADACH DZIA-
ŁANIA AKCJI SOCJALNEJ. — W CZASY W ŚWIETLE BA-
DAŃ SOCJOGRAFICZNYCH. — KRONIKA: KRAJOWA
I ZAGRANICZNA. — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM
I PRASY — BIBLIOGRAFIA — PRZEGLĄD PRAWA SPO-
ŁECZNEGO

1951

MARZEC-KWIECIEŃ

1951

ROK XXV

WARSZAWA

NR 2



СОДЕРЖАНИЕ № 2

Манифест к Польскому Народу	3
IV Сессия Польско-Чехословакской Социальной Комиссии	6

I. ИДЕИ И ВОПРОСЫ

Актуальные задачи Министерства Труда и Социального Обеспечения	10
Зелинский Юрий: Историческое развитие охраны труда; роль инспекции труда	15
Гарлицкий Роман: Социальное страхование как фактор улучшения быта трудящихся	23

II. МАТЕРИАЛЫ И ПРИЛОЖЕНИЯ

***: В капиталистической Польше а в народной Польше — послевоенные достижения польского рабочего класса в социально-бытовой области	31
Микушкевич Михаил: Государственный Бюджет 1951 года и расходы на социальные и культурные нужды	49
Пулавский Сигизмунт: Расширение применения труда женщин	56
Мамротова Ванда: Правительственные постановления о пенсиях работников угольной промышленности	62
Папузинский Станислав: Принципы реализации так называемой „социальной акции”	65
Моравская В.: Организованный отдых трудящихся как предмет социографических исследований	70

III. ХРОНИКА

Польша:

VI Пленум ЦК Польской Объединенной Рабочей Партии об условиях реализации хозяйственных задач 1951 года	79
Итоги выполнения Народно-Хозяйственного Плана за первый квартал 1951 года	80
Съезд Подсекции Экономики и Организации Труда 1-го Конгресса Польской Науки	81
Дома отдыха в 1951 году	83

За рубежом:

Охрана здоровья трудящихся на заводах в Венгрии	83
Болгарские профсоюзы расширяют свою деятельность	83
Профессиональные школы в Северном Китае	84
Сокращенный рабочий день для профессий с вредными условиями труда в Болгарии	84
Условия труда в угольной промышленности Болгарии	84
Румынская „хартия горняков”	85
Новый вид классовой борьбы в Италии	86

IV. ОБЗОР ИЗДАНИЙ

Новые книги:

„Социальное страхование в Польше” — К. Конколь	88
„Планирование труда в розничной торговле” — Л. Н. Штейнберг	90
„Современная Индия” (India Today) — Р. Пальм Дет	90
Польские журналы	91
Заграничные журналы	99
Обзор печати	104
Библиография	114

Конспекты на иностранных языках	120
---	-----

V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА (приложение)

PRACA
i
OPIEKA SPOŁECZNA

DWUMIESIĘCZNIK
POŚWIĘCONY ZAGADNIENIOM SOCJALNYM

1951
MARZEC — KWIECIEŃ

Redaguje Zespół. Redaktor naczelny: Zieliński Józef. Wydawca: Zakład Wydawniczy
Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

Adres Redakcji i Administracji: Warszawa 1, Jasna 26. Telef.: 8-99-00 (Red. wew. 195)
Konto czekowe PKO I-6849/416

Zam. 196/19. 3. 51. Nakład 4000. Format B-5, Objętość 9 arkuszy
Papier druk. sat. V kl. 70 × 100 i 70 gr.

Druk. Nr 3 „Czytelnik“ — M-2-10599

Manifest do Narodu Polskiego

Rodacy!

Sześć lat mija od chwili, gdy na pobojowiskach Europy umilkły ostatnie strzały drugiej wojny światowej. Bohaterska Armia Radziecka zdruzgotała potęgę hitlerowskiej Trzeciej Rzeszy, wróciła wolność ujarzmionym narodom, przyniosła pokój znękaney ludzkości. Jak Polska długa i szeroka, zawrzała w naszym kraju twórcza praca nad odbudową zniszczeń wojennych, nad tworzeniem nowego życia. Z dumą i radością spoglądamy dziś na dorobek pierwszego sześćciolecia pracy w wolności i pokoju. Rosną w naszych oczach nowe budowle — fabryki i huty, szkoły i domy mieszkalne. Rośnie produkcja przemysłu i rolnictwa, podnosi się stopa życiowa i wzrasta kultura narodu. Z wiarą i spokojem spoglądamy w przyszłość, pochłonięci ogromem zadań planu sześcioletniego, bo wiemy, że jego wykonanie przyniesie rozkwit naszej ojczyzny.

Pokój i praca — tym żyje i żyć pragnie naród polski.

Ale działają na świecie ciemne siły, wrogie pokojowej pracy narodów, dążące do rozpętania nowej rzezi światowej.

Ci, którzy przejęli spadek po Hitlerze — amerykańscy najeźdźcy i podżegacze wojenni — równie jak on żądni grabieży, łupów i zaboru, gotują ludzkości nową pożogę, nowe zniszczenia, nowy mord milionów. Już rozpoczęli swe okrutne dzieło napadając na Koreę i równając z ziemią wszystko, co stworzyła pracowita dłoń pokój miłującego ludu koreańskiego. By zaś móc urzeczywistnić swe zbrodnicze plany w Europie, powzięli potworny zamiśl wskrzeszenia hitlerowskiego „Wehrmachtu“. Na sam dźwięk tego słowa burzy się krew i zaciskają pięści każdego Polaka, gniew ogarnia wszystkich uczciwych ludzi na całym świecie, nienawiść wzbiera w sercach, które nie zapomniały grozy sprzed lat sześciu.

Trzeba ten gniew przekuć w walkę w obronie pokoju wspólnego z wszystkimi ludami miłującymi wolność. Niech wśród rozlegających się potężnych protestów narodów Europy — obrońców pokoju we Francji i Związku Radzieckim, Czechosłowacji i Belgii, w Anglii i w Niemczech zabrzmie również stanowcze nasze wołanie:

Nie pozwolimy,

Nie pozwolimy odbudować Wehrmachtu,

Nie pozwolimy uzbroić na nowo morderców naszych matek, żon i dzieci, nie pozwolimy uzbroić katów naszego narodu, burzycieli naszej stolicy, naszych miast, osiedli i wsi.

Robotniku polski, który wznosisz piękne i narodowi służące budowle Planu sześcioletniego, twórco Trasy W—Z i Nowej Huty!

Chłopie polski, który orzesz ziemię ojczystą i wydobywasz z niej chleb codzienny dla narodu!

Pisarzu i artyście, który tworzysz piękne dzieła naszej kultury!

Nauczycielu, który kształtujesz umysły przyszłych budowniczych naszego kraju!

Matko, która wydajesz na świat polskie dzieci i wychowujesz je na pożytek i dumę ojczyzny!

Polaku i Polko — sprawą honoru naszego narodu i obowiązkiem wobec kraju ojczystego jest uczynić wszystko, co w naszej mocy, by zwyciężył światowy front obrońców pokoju.

Pomnijmy na słowa Wielkiego Chorążego Pokoju Światowego Józefa Stalina:

„Pokój będzie zachowany i utrwalony, jeżeli narody ujmą w swe ręce sprawę zachowania pokoju i będą broniły jej do końca“.

Wzmacniajmy siły ojczyzny.

Bądźmy czujni wobec wrogów naszej wolności i niepodległości.

Skupiajmy się w szeregach narodowego frontu walki o pokój i plan sześcioletni.

Wszystkie żywe siły narodu — dla wykonania planu sześcioletniego.

Wzmacniajmy nierozzerwalny sojusz i niewzruszoną przyjaźń ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji ludowej.

Zacieśniajmy naszą solidarność z Niemiecką Republiką Demokratyczną i obrońcami pokoju w całych Niemczech w ich walce przeciw odbudowie nowego Wehrmachtu, o zjednoczone i pokój miłujące nowe Niemcy.

Podajmy braterską dłoń setkom milionów ludzi walczących we Francji i we Włoszech, we wszystkich krajach świata pod sztandarami pokoju.

Podnieśmy nasz głos stanowczy, głos dwudziestopięciomilionowego narodu:

Nie chcemy wojny!

Pragniemy pokoju!

Położyć kres uzbrajaniu Niemiec zachodnich!

Żądamy zawarcia jeszcze w roku 1951 traktatu pokojowego ze zjednoczonymi i demokratycznymi Niemcami!

Domagamy się zawarcia Paktu Pokoju między pięciu wielkimi mocarstwami, który zniweczy knowania wojenne!

Trzeba, aby cały naród polski poparł stanowczo żądania Światowej Rady Pokoju. Trzeba, by nasz mocny głos dołączył się do protestu i żądań wszystkich miłujących pokój narodów kuli ziemskiej. By ten zgodny i potężny głos setek milionów ludzi stał się groźnym ostrzeżeniem dla zbrodniarzy, przygotowujących nową wojnę.

Dlatego my, Polski Komitet Obrońców Pokoju, jako wyraziciel dążeń wszystkich obrońców pokoju w Polsce, wzywamy cały naród do jednomyślnej solidarności z uchwałami Światowej Rady Pokoju. Niech każdy Polak i każda Polka, każdy, kto miłuje pokój i ojczyznę złoży swój podpis pod kartą narodowego Plebiscytu Pokoju:

W imię niepodległości Polski,

W imię pokoju między narodami.

W obliczu wojennych kłowań imperialistów i odbudowy przez nich militaryzmu hitlerowskiego, — popieram i podpisuję apel Światowej Rady Pokoju:

„Żadamy zawarcia Paktu Pokoju między pięciu wielkimi mocarstwami — Związkiem Radzieckim, Stanami Zjednoczonymi, Chińską Republiką Ludową, Wielką Brytanią i Francją.

Gdyby rząd któregośkolwiek z wielkich mocarstw odmówił spotkania w celu zawarcia tego paktu, będziemy uważali tę odmowę za dowód napastniczych zamierzeń tego rządu“.

Niechaj nie zabraknie ani jednego głosu polskiego w tym wielkim Plebiscycie, który ogarnia całą ludzkość.

Niechaj każdy Polak i Polka spełni swój patriotyczny obowiązek.

W tej walce — z nami jest cała ludzkość, my jesteśmy z ludzkością.

Warszawa, 31 marca 1951 r.

POLSKI KOMITET OBROŃCÓW POKOJU

IV. Sesja Polsko-Czechosłowackiej Komisji Socjalnej

W dniach od 17 do 21 kwietnia r.b. obradowała w Warszawie IV-a sesja polsko-czechosłowackiej Komisji Socjalnej. Oba kraje były reprezentowane przez trzyosobowe delegacje oraz rzeczoznawców.

W skład delegacji polskiej wchodził: Henryk Altman, Dyrektor Departamentu Pracy w MP i OS, przewodniczący delegacji i jednocześnie przewodniczący sesji Komisji, Jerzy Licki, Dyrektor Gabinetu Ministra P i OS, zastępca przewodniczącego oraz Wiktor Drożdż, Sekretarz CRZZ.

W skład delegacji czechosłowackiej wchodził dwaj wiceministrowie Pracy i Opieki Społecznej: B. Levčík (przewodniczący delegacji) i Z. Popel oraz przedstawiciel czechosłowackich związków zawodowych V. Loukotka.

W uroczystym otwarciu sesji wzięli udział: Minister P. i OS Kazimierz Rusinek, Wiceminister P i OS Stanisław Zawadzki, Wiceminister Zdrowia Bogusław Kozusznik, Ambasador Republiki Czechosłowackiej w Warszawie Fr. Pišek, Przewodniczący Komisji Współpracy Kulturalnej z Zagranicą J. K. Wende, przedstawiciele KC PZPR, CRZZ, delegaci resortów i instytucji oraz przedstawiciele prasy.

Prace IV-tej sesji Komisji Socjalnej polsko-czechosłowackiej były wyjątkowo owocne.

Z ważniejszych osiągnięć należy wymienić uregulowanie szeregu zagadnień ubezpieczeniowych, a w szczególności podpisanie porozumienia pomiędzy polskim i czechosłowackim Ministerstwem P i OS w sprawie wypłaty świadczeń, przysługujących z jednego Państwa uprawnionym osobom, przebywającym w drugim Państwie. Porozumienie to przewiduje przekazywanie wszystkich świadczeń za pośrednictwem centralnych instytucji ubezpieczeniowych obu krajów, co przyczyni się do znacznego usprawnienia dokonywania wypłat i zapewni regularność wypłacania świadczeń.

Uzgodniony został również wzajemny rozrachunek z tytułu wydatków leczniczych udzielonych w okresie od 1. 10. 1948 do 31. 12. 1950 ubezpieczonym i rencistom oraz członkom ich rodzin przez instytucje jednego państwa na rachunek instytucji państwa drugiego.

Inną grupą zagadnień omawianych w toku prac Komisji były międzynarodowe sprawy socjalne. Tutaj, po wszechstronnej dyskusji nad całokształtem aktualnych problemów, uzgodniono poglądy na wszystkie poruszone sprawy i ustalono konkretne wytyczne postępowania w polityce socjalnej na terenie Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Komisja przedyskutowała problemy zatrudnienia i werbunku siły roboczej. W toku dyskusji strony zapoznały się wzajemnie z doświadczeniami obu krajów; w szczególności omawiane było zagadnienie włączania kobiet do pracy produkcyjnej, zatrudniania młodzieży, funkcji pośrednictwa pracy, ewidencji rezerw roboczych i sporządzania bilansu sił roboczych; oddzielnie omawiano sprawy górnictwa i przemysłu ciężkiego.

W toku prac Komisji ustalono zasady tegorocznej wymiany wczasowej pracowników i dzieci pomiędzy Polską i Czechosłowacją.

Sekcja Komisji dała sposobność do wymiany informacji, doświadczeń i materiałów na wiele aktualnych zagadnień, stojących przed oboma krajami. Obrady nacechowane były wielką szczerością i serdecznością, a osiągnięte wyniki przyczynią się niewątpliwie nie tylko do dalszego zacieśnienia i pogłębienia polsko-czechosłowackiej współpracy na polu socjalnym, ale także do przedterminowego wykonania w obu krajach długofalowych planów gospodarczo-społecznych, a tym samym do przyśpieszenia realizacji socjalizmu w Polsce i w Czechosłowacji.

Poniżej podajemy teksty przemówień wygłoszonych na inauguracyjnym posiedzeniu IV sesji przez Ministra K. Rusinka i przez Ambasadora Fr. Piška. (Red.)

PRZEMÓWIENIE MINISTRA RUSINKA

W imieniu Rządu Polskiego witam serdecznie naszych drogich gości czechosłowackich przybyłych do Warszawy na IV-tą sesję polsko-czechosłowackiej Komisji do spraw socjalnych. W szczególności witam towarzyszy wiceministrów Levčíka i Popela, oraz przedstawiciela czechosłowackich związków zawodowych tow. Loukotka.

Witam Ambasadora Republiki Czechosłowackiej Piška, wiceministra Kozusznika, przewodniczącego Komitetu Współpracy Kulturalnej z Zagranicą — Ambasadora Wende, przedstawicieli KC PZPR i CRZZ oraz wszystkich przybyłych tu gości.

Sesja obecna zbiega się z trzecią rocznicą podpisania umów polsko-czechosłowackich o współpracy w dziedzinie polityki i administracji socjalnej a także w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

Umowy te stały się ważnym czynnikiem pogłębienia współpracy naszych krajów, wyzwolonych przez bohaterką Armię Radziecką, pogromcą napastniczych hord hitlerowskich.

Dzięki wspaniałemu zwycięstwu Czerwonej Armii, dzięki bezinteresownej pomocy, jakiej Związek Radziecki udzielił Czechosłowacji i Polsce w najtrudniejszym okresie odbudowy naszych krajów — Czechosłowacja i Polska, czerpiąc z doświadczeń wielkiego Związku Radzieckiego, przystąpiły do budownictwa podstaw socjalizmu.

Na sesji obecnej omówimy i ocenimy wyniki trzechletniej współpracy, podsumujemy osiągnięcia, wskażemy na braki i niedociągnięcia.

Socjalne zdobycze klasy robotniczej w Czechosłowacji i w Polsce są konsekwencją i skutkiem rewolucyjnych i ustrojowych przemian w naszych krajach, są konsekwencją i skutkiem wielkich sukcesów, jakie osiągnęliśmy we wszystkich dziedzinach naszego życia.

Przedterminowe wykonanie planów gospodarczych w latach po wyzwoleniu, zjednoczenie ruchu robotniczego na bazie marksizmu-leninizmu, przodownicza rola Partii Komunistycznej w Czechosłowacji i Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w Polsce, wspaniałe założenia naszych długofalowych planów gospodarczo-społecznych — Waszej pięciolatki i naszej sześciolatki, rozbudowa przemysłu i socjalistyczna przebudowa wsi, burzliwy rozwój współzawodnictwa pracy i towarzyszący temu rozwojowi entuzjazm mas pracujących stały się trwałym fundamentem, na którym Czechosłowacja i Polska budują podstawy socjalizmu.

Mówiąc o naszych sukcesach i osiągnięciach pamiętamy, że wzorem i pomocą był i jest dla nas Związek Radziecki, że w pracy naszej czerpaliśmy i czerpiemy z przebogatej skarbnicy W. K. P. (b), że nauczycielem w naszej walce i pracy jest wódz międzynarodowego proletariatu — wielki Stalin.

Przyszłość naszą budujemy na granitowych podstawach nauki marksizmu-leninizmu i na fundamencie przyjaźni i sojuszu ze Związkiem Radzieckim oraz krajami demokracji ludowej.

Przed trzema laty wiele naszych instytucji społecznych opierało swoją działalność na przestarzałych normach prawnych. Dziś przekreśliliśmy pozostałości z okresu kapitalistycznego i budujemy nasze życie polityczno-społeczne, sięgając po wzory do ojczyzny socjalizmu — Związku Radzieckiego.

Wspólny ustrój, jednolite formy rządzenia, zgodność dróg i celów stworzyły podstawy do przebudowy naszych urządzeń i instytucji społecznych, do upodobnienia form i metod pracy, do zacieśnienia, na podstawie zawartych umów, współpracy między obu krajami.

Konsoliduje się i umacnia, rośnie w siłę i zwycięża obóz pokoju. Rozkłada się i gnije rozdzierany wewnętrznymi sprzecznościami obóz imperializmu i wojny.

Coraz wyraźniej widoczne są przeciwieństwa, dzielące świat socjalizmu od świata kapitalizmu.

W krajach rządzonych przez kapitalizm, kryzysy i bezrobocie spychają masy pracujące na dno najstraszniejszej nędzy. Polityka agresji i budżety wojenne państw kapitalistycznych — to źródła miliardowych zysków potentatów przemysłu i finansjery, a jednocześnie źródła pauperyzacji i degradacji społecznej najszerzych mas pracujących.

Kraje kapitalistyczne organizują i prowadzą wojny — my organizujemy życie dla pokoju. Kraje kapitalistyczne niosą podboje, śmierć i obozy koncentracyjne — my niesiemy wolność i postęp, dobrobyt materialny i rozkwit kultury. Tamci rodzą bezrobocie — my tworzymy pracę. Tamci stawiają fabryki śmierci — my budujemy nowe życie. Tamci obmyślają, jak mordować starców, kobiety, nawet dzieci w kołyskach — my rozbudowujemy urządzenia socjalne, budujemy mieszkania, szpitale, szkoły, teatry, domy kultury, przedszkola, żłobki.

Różność treści ustrojów kapitalistycznego i socjalistycznego, różność dążeń i celów rozdzieliła świat na dwa obozy — na obóz wojny i obóz pokoju.

W obliczu groźby nowej wojny światowej, w odpowiedzi na jawne wskrzeszenie przez imperializm anglo-amerykański neohitlerowskich agresywnych sił niemieckiego militarysty, zacieśnianie i pogłębianie współpracy wszystkich miłujących pokój narodów staje się naczelnym nakazem polityki naszych państw.

Współpraca naszych krajów na polu socjalnym, to jeden z elementów budowy pokoju i socjalizmu.

Przyjaźń i szczerą sympatią, łączące nasze narody, nie mogły się rozwinąć w okresie, kiedy Polską i Czechosłowacją rządziła burżuazja. Dopiero likwidacja ustroju kapitalistycznego w naszych krajach otworzyła drogę dla rozwoju przyjaźni i braterskich uczuć. Im bardziej utrwala się budowa socjalizmu w Czechosłowacji i Polsce, tym szersza i owocniejsza staje się współpraca naszych krajów.

Polska ustawa o planie 6-letnim stwierdza, że zbudowanie podstaw socjalizmu oznacza m. in. „oparte na zasadach socjalistycznej solidarności i wzajemnej pomocy pogłębienie i zacieśnianie wzajemnych stosunków ekonomicznych i współpracy gospodarczej, prowadzące do jak najszerzego rozwoju sił wytwórczych na bazie planów gospodarczych Polski, ZSRR i krajów demokracji ludowej“.

A czechosłowacki pięcioletni plan gospodarczy, oparty o zasadę jak najściślejszej współpracy ekonomicznej i kulturalnej ze Związkiem Radzieckim i krajami demokracji ludowej — to źródło siły gospodarczej i obronnej, to po ważny wkład w ogólne dzieło walki o pokój i socjalizm.

Obydwa nasze kraje, dzięki ofiarnemu i twórczemu wysiłkowi mas pracujących z klasą robotniczą na czele i pod przewodem naszych Partii, kroczą jako przednie oddziały na froncie walki o pokój, pod wodzą wielkiego Związku Radzieckiego i chorążego pokoju — Józefa Stalina.

Otwierając IV-tą sesję naszej Komisji, jestem pewien, że wyniki naszej pracy staną się nowym ogniwem, utrwalającym naszą dobrosąsiedzką, przyjacielską współpracę i wzmacniającym jeszcze bardziej front wszystkich narodów, walczących o pokój i socjalizm.

Niech żyje Prezydent Czechosłowackiej Republiki Ludowej — Klement Gottwald, niech żyje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej — Bolesław Bierut!

IV-tą sesję polsko-czechosłowackiej Komisji do spraw socjalnych ogłaszam za otwartą.

PRZEMÓWIENIE AMBASADORA PIŚKA

Pragnę wyrazić swą radość z powodu ponownego spotkania czołowych polskich i czechosłowackich działaczy na polu socjalnym, którzy zebrali się tutaj, aby wspólnie omówić szereg ważnych zagadnień. Spotkanie to jest wynikiem naszych nowych stosunków, uregulowanych w 1947 r. umową polsko-czechosłowacką, oraz szeregiem dalszych porozumień i umów z dziedziny życia gospodarczego, kulturalnego i społecznego, między innymi zawartą przed trzema laty umową o współpracy na polu socjalnym. Umowy te utrwalają i pogłębiają naszą przyjaźń, dobre stosunki wzajemne, jako też współpracę obywateli naszych krajów. Jest to nowa forma, nowy typ rozwoju wzajemnych stosunków i współpracy, wynikające z ludowo-demokratycznego ustroju naszych krajów. Jest to także przykład pokojowej współpracy narodów, nasz wkład w potężną walkę o pokój, na czele której stoi Związek Radziecki, któremu jesteśmy wdzięczni nie tylko za wyzwolenie naszych krajów, lecz i za to, że spokojnie możemy budować nowy ustrój społeczny i kłaść fundamenty socjalizmu.

Budowa socjalizmu w naszych krajach stawia nas wobec doniosłych zadań. Zadania te nieustannie wzrastają i będą wzrastać. Zadania te wypełniamy realizując nasze plany gospodarcze: polską sześcioletkę i czechosłowacki plan pięcioletni. Zwiększone zadania nakładają na nas obowiązek jeszcze większego wzięcia w opiekę człowieka pracy. Dlatego też wzrasta znaczenie naszej współpracy w dziedzinie socjalnej: ścisła współpraca i wymiana doświadczeń ułatwią nam wykonanie tego doniosłego zadania. Podniesienie opieki nad człowiekiem pracy w naszych krajach, krajach obozu pokoju, demokracji i socjalizmu, stanowi ostry kontrast z wyzyskiem i bezwzględnym traktowaniem człowieka pracy w krajach kapitalistycznych, krajach agresywnego obozu imperializmu i wojny. Oznacza ono nie tylko poprawę warunków pracy i życia ludu pracującego, lecz wskazuje także klasie robotniczej i wszystkim pracującym w krajach kapitalistycznych drogę, prowadzącą do usunięcia wyzysku, nędzy i ciągłej groźby wojny. Dla nas wszystkich jest tu promiennym przykładem Związek Radziecki, który przoduje w osiągnięciach na polu socjalnym. Dla nas wszystkich wzorem jest stalinowska opieka nad człowiekiem. Żywe są dla nas słowa wielkiego inicjatora i organizatora opieki nad człowiekiem pracy, J.W. Stalina, który powiedział, że ze wszystkich cennych kapitałów na świecie, najcenniejszym i najważniejszym jest człowiek.

Nasz śmiały i szybki marsz do socjalizmu i nasza wspólna walka o pokój wymagają, byśmy w naszych krajach rozwinęli jak najtroskliwszą opiekę nad człowiekiem. Czynimy to i osiągnęliśmy już w tej dziedzinie szereg doniosłych rezultatów; winniśmy jednak wspólnie dążyć do dalszych sukcesów. Sukcesy te będą łatwiej osiągalne dzięki ścisłej współpracy dla dobra i szczęśliwej przyszłości ludu polskiego i czechosłowackiego; przez nie zwiększymy i nasz wkład w walkę o sprawiedliwy pokój na całym świecie.

Niech żyje ludowo-demokratyczna Polska i jej lud pracujący pod przewodnictwem PZPR z Prezydentem Bolesławem Bierutem na czele!

Niech żyje ludowo-demokratyczna Czechosłowacja i jej lud pracujący pod przewodnictwem KPČ z Prezydentem Klementem Gottwaldem na czele!

Niech żyje Światowy Obóz Obrońców Pokoju ze Związkiem Radzieckim na czele!

Niech żyje wspólny nasz nauczyciel i wódz, wielki chorąży pokoju, Genera-
lissimus Stalin!

Zadania Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej na najbliższym etapie¹

Poważne zadania, stojące obecnie przed Narodem w związku z realizacją Planu 6-letniego, wymagają również wzmożonej działalności Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej celem:

- 1) dostarczenia siły roboczej dla zwiększonych zadań produkcyjnych,
- 2) rozwinięcia pieczy nad pracującymi,
- 3) zapewnienia opieki nad ludźmi, którzy bez własnej winy potrzebują pomocy.

Jeśli chodzi o pracę poszczególnych departamentów to sprowadza się ona do następujących zadań:

DEPARTAMENT ZATRUDNIENIA

1. Podstawowe zadanie Departamentu sprowadza się do dokonania przełomu w kierunku zwiększenia zatrudnienia kobiet i młodzieży. Należy wyjść poza ramy dotychczasowych rozważań i konferencji, wyjść poza ramy dyskusji i prób, a znaleźć właściwe, odpowiednie dla naszych warunków, środki zwiększenia zatrudnienia kobiet i młodocianych w skali krajowej.

2. Należy ostatecznie ustalić tryb i zasady werbunku, organizując terenowy aparat werbunkowy, oparty o prezydium rad narodowych na szczeblu powiatu, a o czynnik społeczny na szczeblu gminnym i gromadzkim („piątki“ gminne i „trójki“ gromadzkie).

3. Należy przejść w analizie werbunku od strony ilościowej do strony jakościowej, obliczając efektywność werbunku w stosunku do zaplanowanych nakładów, planując z góry wydatki w stosunku do jednego zwerbowanego, zależnie od danego województwa, i wprowadzając tym samym najsurowszy reżim finansowy dający możliwość kontroli wydatków i wprowadzenia maksymalnych oszczędności.

4. Należy zwiększyć opiekę nad zwerbowanymi, aby w ten sposób zmniejszyć ich płynność i dojść do wprowadzenia w życie zasady, że maksimum warunków, na jakie stać obecnie nasze Państwo, winno być zwerbowanym zabezpieczone oraz że werbunek może być rozpoczęty dopiero po stworzeniu przez zakład pracy ustalonych warunków bytowych dla pracowników. Zasada ta obowiązuje tak przemysł, jak i P.G.R.

¹ W dniu 30 marca rb. odbyło się zebranie POP pracowników Min. P i O S. na którym, obok spraw związanych z VI Plenum KC PZPR, omówione zostały m. in. najbliższe zadania poszczególnych komórek Ministerstwa (Red.)

5. Należy przejawiać większą troskę o zwerbowanych w czasie od momentu zwerbowania do momentu podjęcia przez nich zajęcia w zakładzie pracy tzn. przede wszystkim w czasie transportu.

6. Należy zerwać ostatecznie ze stosowaniem nacisku administracyjnego przy werbowaniu ludzi do pracy, a przejść do szerokiej pracy propagandowej, celem przekonania ludzi o celowości zaangażowania się do pracy a nie zmuszania ich do tego.

7. Należy ostatecznie zerwać z dawną praktyką bezplanowego pośrednictwa, a przygotować aparat zatrudnienia do mobilizacji wszystkich wolnych rąk do przemysłu, budownictwa i PGR.

8. Należy dążyć do tego, aby aparat werbunkowy i pośrednictwa pracy w terenie znał doskonale stan gospodarstw swojej jednostki administracyjnej i orientował się w jej potrzebach w zakresie zatrudnienia i w stanie rezerw roboczych na danym terenie.

9. Jak najszybciej wykonać uchwałę Prezydium Rządu w przedmiocie wyodrębnienia służby zatrudnienia z Wydziałów Pracy i Pomocy Społecznej, w samodzielne Oddziały Zatrudnienia i ustalić ostatecznie etaty w grupach dla pracowników, wraz z dodatkami służbowymi.

DEPARTAMENT PRACY

Zadania Departamentu Pracy w r. 1951 muszą również być jak najściślej dostosowane do podstawowych zadań Planu na rok 1951.

W zakresie ochrony pracy musimy uzyskać wydatną poprawę stanu bhp oraz zmniejszenie częstotliwości wypadków przy pracy i chorób zawodowych, by dzięki zmniejszeniu olbrzymich strat ludzkich i materialnych, hamujących tę redukcję i wzrost wydajności pracy wyzwolić bardzo poważne rezerwy w dziedzinie kosztów własnych przemysłu.

Musimy skoncentrować swą uwagę na kontroli realizacji nakładów inwestycyjnych i eksploatacyjnych na bhp. i dostosować rozwój urządzeń ochronnych oraz rozbudowę norm technicznych bhp do potrzeb planu przemysłowego.

Musimy energicznie włączyć się do akcji opiniowania i zatwierdzania planów nowych zakładów przemysłowych ze stanowiska bhp, musimy zorganizować współpracę z biurami projektowania w zakresie bhp.

Musimy w zakresie technicznych norm bhp dotrzymać kroku rozwojowi nowej techniki, tzn. równocześnie z wprowadzeniem nowej techniki opracować przepisy bezpieczeństwa pracy dla nowopowstających gałęzi przemysłu i dla nowych współczesnych urządzeń przemysłowych, dotąd w Polsce nieznanych.

Wreszcie musimy z całą energią kontynuować przygotowania do przekształcenia inspekcji pracy w branżową techniczną inspekcję ochrony pracy.

BIURO UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Naczelnym zadaniem ubezpieczeń społecznych w r. 1951 staje się przekazanie nadzoru i kierownictwa ubezpieczeń właściwym organom związków zawodowych.

Uprawnienia Ministra Pracy i Opieki Społ. w zakresie nadzoru nad instytucjami ubezpieczeń społecznych przejdą do CRZZ.

Dla zrealizowania tego naczelnego zadania Biuro Ubezpieczeń Społecznych musi opracować projekty szeregu aktów ustawodawczych i zarządzeń wykonawczych.

Dalszym zadaniem Biura Ubezpieczeń Społecznych jest zakończenie akcji likwidacji niektórych nieuzasadnionych dzisiaj form ubezpieczeniowych, jak ubezpieczenia od wypadków drobnych producentów rolnych i ich rodzin oraz zastępczych urzędów emerytalnych, jak fundusze emerytalne monopoli i b. banków, a także istniejących jeszcze odrębności w ubezpieczeniu emerytalnym pracowników umysłowych i fizycznych.

Musi też przeprowadzić uproszczenie przepisów o wymiarze rent górniczych i objętych Kartą Górnictw.

DEPARTAMENT SPRAW INWALIDZKICH I POMOCY SPOŁECZNEJ

Pierwsze i podstawowe zadanie Departamentu Spraw Inwalidzkich i Pomocy Społ. sprowadza się do zagadnienia produktywizacji inwalidów i osób o niepełnej zdolności pracy i wykorzystania w maksymalny sposób zdolności produkcyjnej tych osób.

W tym celu:

1) Należy zacieśnić i zintensyfikować współdziałanie z Ministerstwem Zdrowia w zakresie leczniczego usprawniania inwalidów, celem skrócenia pobytu chorego w szpitalu, przez wprowadzenie zabiegów przyspieszających przywrócenie zdolności do pracy (gimnastyka lecznicza, terapia pracy) a tym samym przyspieszających powrót do warsztatu pracy.

2) W zakresie protezowania — należy w produkcji protez dokonać zmian w tym znaczeniu, aby nie zmniejszając ilości — kłaść coraz mocniejszy nacisk na jakość produkcji ortopedycznej.

W tym celu ośrodek naukowo-doświadczalny musi opracować typy protez: standartowe części protez, wzory końcówek roboczych, technologię materiałów do produkcji protez i aparatów, normy trwałości. Należy w wytwórniach protez obniżyć koszty własne w 1951 r. w stosunku do 1950 r. o 6.1%, przez obniżkę kosztów osobowych oraz obniżkę kosztów materiałowych. Obniżenie kosztów osobowych winno być osiągnięte w głównej mierze w rezultacie wzrostu wydajności pracy. Wzrost wydajności pracy winien osiągnąć około 13% dla pracowników produkcyjnych.

3) W zakresie szkolenia inwalidów:

— należy zdecydowanie przesunąć punkt ciężkości na szkolenie krótkoterminowe na kursach, bezpośrednio w fabrykach i w spółdzielniach inwalidzkich,
— należy przejawiać większą troskę o prawidłowy rozwój spółdzielczości inwalidzkiej, która zatrudni do końca 1951 r. 12.000 inwalidów, a w 1955 r. 39.000 inwalidów,

— należy na wzór Związku Radzieckiego opracować zasady i metody przyuczania i zatrudniania najciężej uszkodzonych inwalidów w ich domach.

4) Należy opracować zasady prawidłowego ustawiania inwalidów w zakładach pracy i branżową tabelę zawodów i czynności, które mogą wykonywać inwalidzi bez szkody dla zdrowia.

Drugą grupą podstawowych zadań Departamentu jest opieka nad osobami, które wyszły z procesów produkcji.

W tym zakresie:

- 1) należy opracować szczegółowe normatywy dla zakładów opiekuńczych, sprowadzające się do kosztów osobodnia na jednego pensjonariusza, aby móc w ten sposób zrealizować pełną kontrolę wydatków i zasadę żelaznej oszczędności,
- 2) należy zorganizować zatrudnienie w Domach Opieki, by w ten sposób umożliwić pensjonariuszowi zerwanie z atmosferą nudy i beczynności — z jednej strony, a móc zmniejszyć koszty osobowe w tych zakładach o 5% w 1951 r. a o 30% w Planie 6-letnim — z drugiej strony,
- 3) należy w pełni przystosować gospodarstwa rolne przyzakładowe do potrzeb zatrudnienia pensjonariuszów i zaopatrzenia zakładów,
- 4) należy wzmocnić walkę z żebractwem i zlikwidować tę spuściznę po ustroju kapitalistycznym,
- 5) należy — w związku z wzrostem zatrudnienia i stale rosnącym poziomem życia mas pracujących — dążyć do stałego i systematycznego kurczenia różnych form pomocy częściowej, z utrzymaniem na 1952 r. w zasadzie tylko doraźnej pomocy pieniężnej,
- 6) należy ostatecznie wykorzystać z świadomości pracowników pomocy społecznej resztki burżuazyjnego, filantropijnego, charytatywnego nastawienia do zagadnień pomocy społecznej.

DEPARTAMENT OGÓLNY

Do zadań Departamentu Ogólnego należą:

- 1) Ścisła kontrola wydatków wszystkich komórek Ministerstwa nie tylko pod względem formalnym, lecz także celowości wydatkowania — dla uzyskania maksymalnych oszczędności.
- 2) Ustalenie ścisłych normatywów przy budżetowaniu.
- 3) Dbałość o jak najsprawniejsze i szybkie zaopatrzenie Departamentu w niezbędne środki finansowe.
- 4) Utrzymanie jak największej dyscypliny płac.
- 5) Usprawnienie i potanieenie transportu, oraz stworzenie rezerwy w środkach lokomocji dla wewnętrznych potrzeb terenu, jeśli zajdzie konieczna potrzeba.
- 6) Maksymalna oszczędność na środkach materiałowych i paliwie.

BIURO KONTROLI

Naczelnym zadaniem Biura Kontroli Komisji Min. Pr. i Op. Społ. w roku 1951 musi być kontrola realizacji założeń Planu 6-letniego w zakresie naszego resortu, by w ten sposób — poprzez stałą kontrolę — działać mobilizująco w kierunku wykonania wspomnianych założeń.

Realizacja tych zadań zarówno przez Zarząd Centralny Min. Pracy i Op. Społecznej, jak i przez komórki terenowe możliwa jest tylko przy nieugiętym przestrzeganiu socjalistycznej dyscypliny pracy, przy stałym podnoszeniu wydajności pracy, przy ideologicznym i zawodowym szkoleniu kadr, przy stałym przestrzeganiu zasad oszczędności i walki z marnotrawstwem.

Dlatego też Biuro musi kłaść nacisk na kontrolę dyscypliny pracy, dyscypliny płac, na stosowanie oszczędności w zakresie wydatków personalnych i rzeczowych.

Duży nacisk musi położyć Biuro na kontrolę przestrzegania zasad tajemnicy służbowej i państwowej oraz na bezwzględna walkę z przejawami biurokratyzmu. Ponadto kontrola winna zwrócić uwagę na funkcjonowanie prezydiów rad narodowych w zakresie zadań naszego resortu, a zwłaszcza na kontrolowanie przez rady narodowe działalności hierarchicznie niższych i podległych sobie jednostek.

W roku 1951 Biuro Kontroli musi zwrócić zasadniczą uwagę na kontrolę merytoryczną problemów i zagadnień, którymi żyje nasz resort, sięgając głębiej niż dotychczas w teren: do powiatów i gmin.

Biuro Kontroli winno dążyć do zapewnienia dopływu nowych sił inspektorских o zdecydowanym obliczu politycznym.

DEPARTAMENT KADR

Zadania Departamentu Kadr są następujące:

1. dokładna znajomość pracowników,
2. walka z przerostami personalnymi,
3. właściwa polityka awansowa i polityka płac,
4. odpowiednia rekrutacja pracowników ze środowiska robotniczego na kursy szkoleniowe.
5. dalsze szkolenie pracowników pod względem politycznym i zawodowym.

* *

Wykonywanie tych zadań w zakresie resortu i poszczególnych jego komórek pozwoli nam, jako pracownikom aparatu państwowego, włączyć się w ogólny nurt pracy całego narodu w walce o pokój i realizację Planu 6-letniego, oraz wnieść swój wkład w dzieło Frontu Narodowego walki o pokój i Plan 6-letni.

ZIELIŃSKI JERZY

Uwagi o rozwoju historycznym ochrony pracy i o roli inspekcji pracy¹⁾

OCHRONA PRACY W USTROJU KAPITALISTYCZNYM

Prawodawstwo z zakresu ochrony pracy w ustroju kapitalistycznym służy państwu kapitalistycznemu i klasom posiadającym, jako jeden z elementów do utrwalania tzw. pokoju społecznego, do osłabiania napięcia rewolucyjnego w masach, rozszczepiania sił rewolucyjnego ruchu robotniczego, a tym samym do utrwalania władzy kapitalistów. W warunkach ustroju kapitalistycznego każdą ustawę lub układ zbiorowy korzystne dla klasy robotniczej, zdobywa klasa robotnicza w drodze walki klasowej, przy pomocy strajków, a nieraz krwawych walk. Burżuazja przed zorganizowaną siłą klasy robotniczej ustępuje, cofa się na wygodniejszą pozycję. Burżuazja weszła na tę drogę ustępstw, zmuszona do tego rewolucyjną postawą mas i zdecydowaną walką robotników.

Cały system urzędzeń i instytucji ochrony pracy, jaki powstał i kształtował się w różnych krajach kapitalistycznych, we wszystkim, co korzystne dla mas pracujących, wywodzi się nie z próśb, lecz z woli i walki rewolucyjnych ruchów robotniczych. „Żadna „ustawa fabryczna“ — pisał Stalin w 1906 r. — nie przychodzi na świat bez przyczyny, bez walki, żadna „ustawa fabryczna“ nie zostaje wydana przez rząd dopóty, dopóki robotnicy nie wystąpią do walki, dopóki rząd nie stanie przed koniecznością zaspokojenia ich żądań. Historia wskazuje, że każdą „ustawę fabryczną“ poprzedza strajk częściowy lub powszechny. Ustawę czerwową z r. 1882 (o najmie dzieci, o czasie ich pracy i ustanowieniu inspekcji fabrycznej) poprzedziły w tymże roku strajki w Narwie, Parmie, Petersburgu i Żyrardowie.

Stalin podkreślał również, że rządy kapitalistyczne stosują prawodawstwo pracy, jako środek walki z klasą robotniczą „bardziej kulturalny“ od nahażki i mogący „pogłębić rozbieżności w obozie proletariatu, wzbudzić płonne nadzieje wśród zacofanej części robotników, skłonić ich do wyrzeczenia się walki z rządem i chęci zjednoczenia robotników wokół rządu“).

Nowoływania w pierwszej połowie XIX w. różnych filantropów, myślicieli i pisarzy o ulżenie ciężkiej doli robotniczej, odnosiły minimalny efekt. Skrócenie

1) Streszczenie referatu wygłoszonego na Kolegium Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

2) Stalin, Dzieła t. I, str. 300.

czasu pracy w Anglii wywalczyli w tym okresie rewolucyjni czartyści; zagwarantowanie prawa do pracy, warsztaty narodowe, ministerstwo pracy, zdobyli sobie robotnicy paryscy w 1848 r. Po upadku czartystów w Anglii i upadku rewolucji we Francji, w obu tych krajach odebrano robotnikom prawie wszystkie zdobycze socjalne. Burżuazja odbierała w późniejszych latach i w innych krajach wszelkie zdobycze klasy robotniczej w momentach słabnięcia naporu rewolucyjnego i rozbicia w obozie robotniczym. Przykładem może być chociażby Polska sanacyjna. Trzeba tu również przypomnieć Stany Zjednoczone, które zaraz po ukończeniu drugiej wojny imperialistycznej w 1945 r. przystąpiły do likwidacji na wszystkich odcinkach tych zdobyczy klasy robotniczej, które pod jej naporem zmuszone były przyznać na krótko przed wojną i w ciągu wojny (np. płace, ceny). Jest to zresztą typowe dla każdego faszyzującego kraju, kiedy burżuazja ma pełną swobodę działania, spotęgowaną tym, że dzięki dawnym ustępstwom dała ona pożywkę socjaldemokratom i reformistom, którzy współdziałając z burżuazją, rozbijając jedność klasy robotniczej, ułatwiają utrwalenie klasowego panowania burżuazji.

Swoboda ta jest jednak ograniczona tak w parlamentarnej dyktaturze burżuazyjnej, jak i w dyktaturze faszystowskiej faktem, iż z rozwojem ustroju kapitalistycznego wyrosła ogromna liczebnie klasa robotnicza i że oddziaływanie jej rewolucyjnej partii, a w szczególności zdobycze Października i osiągnięcia ludzi pracy w Związku Radzieckim wywierają olbrzymi wpływ na masy pracujące na całym świecie, wzbogacają ich świadomość i u najbardziej zacofanych rodzą wolę walki przeciwko ustrojowi wyzysku, nędzy, głodu i bezrobocia.

We wszystkich machinacjach, i tam gdzie odbiera, i tam gdzie nie może odebrać, i tam gdzie musi ustąpić, burżuazja zawsze usiłuje zaciemnić oblicze walki klasowej, zepchnąć klasę robotniczą na platformę walki wyłącznie ekonomicznej i nakłonić ją do posłuszeństwa i spokoju przez głoszenie obłudnych teorii w rodzaju pokoju społecznego, solidaryzmu klasowego, państwa ponadklasowego, jako bezstronnego rozjemcy itp. Teorie te służą do usypiania czujności mas pracujących i mają ułatwić kapitalistom okupywanie się mniejszym kosztem w momentach nacisków ze strony klasy robotniczej. Pamiętajmy bowiem, że „każda reforma tylko o tyle jest reformą (a nie reakcyjnym i konserwatywnym przedsięwzięciem), o ile oznacza pewien krok, „etap“ ku lepszemu. Ale każda reforma w kapitalistycznym społeczeństwie posiada dwojaki charakter. Reforma jest ustępstwem, które czynią klasy rządzące, aby zatrzymać, osłabić, aby stłumić rewolucyjną walkę, aby rozproszyć siłę i energię rewolucyjnych klas, osłabić ich świadomość itd.“ (Lenin).

Są jeszcze inne środki, których używa burżuazja, żeby dać możliwie jak najmniej, ale jednak dać w taki sposób, żeby tępić ostrze walk klasowych. Burżuazyjne przepisy o ochronie pracy są blankietowe — często są to czeki bez pokrycia. Tam, gdzie dla wykonania tych przepisów potrzeba poważniejszych środków, tam w praktyce nie ma siły, która by zmusiła wielkiego kapitalistę do takiego wydatku, a w każdym razie tą siłą nie jest inspekcja pracy. Sama instytucja inspekcji pracy jest celowo we wszystkich krajach kapitalistycznych tak słaba liczebnie, że w praktyce może ona tylko w znikomej części wykonywać swoje formalno-prawne zadanie. Charakterystyczne jest również i to, że w przeważnej mierze inspekcja pracy służy do zażęgniwania zatargów, tłumienia walki klasowej, występując w roli rozjemcy i mediatora. Tak burżuazja przeinaczyła inspekcję pracy w instytucję nieporadną, lekceważoną, przedstawioną z aparatu kontrolującego i zapewniającego warunki bezpieczeństwa

i higieny pracy na rozjemstwo przy zatargach, umowach zbiorowych i strajkach. Inspekcja pracy, jako organ burżuazyjnego państwa klasowego, niczym innym być nie mogła. I to niezależnie od postępowości tych czy innych inspektorów. Dać w mętnym przepisie ustawy możliwie jak najmniej, powołać instytucję — niby — rozjemcy, a w rzeczywistości swego rzecznika — oto intencje i cele ustaw ochrony pracy burżuazja powierza socjaldemokratom, z chwilowymi odstępstwami dla „demokratów“ innej maści.

Burżuazja dlatego wybiera prawicowych socjaldemokratów, bo wie, że to oni i tylko oni najlepiej spełnią rolę oszustów politycznych, maskujących frazesem „socjalizm“ zdradę rewolucji, zdradę klasy robotniczej i zdradę marksizmu. Pamiętamy jak to burżuazja skwapliwie dzieliła władzę z socjal-demokratami w okresie burzy rewolucyjnej w Niemczech, w Austrii, na Węgrzech i w Polsce. Ci powolni słudzy burżuazji, odciągali zrewolucjonizowane masy od walki o dyktaturę proletariatu dla obrony burżuazyjnego państwa, dla faktycznej obrony klasowych interesów burżuazji.

Stałym agentem i klientem burżuazji w tych instytucjach byli więc pravicowi socjaldemokraci, którzy za cenę różnych korzyści gotowi są uczynić wszystko, aby nie dopuścić do tych instytucji przedstawicieli rewolucyjnego odłamu ruchu robotniczego, bez którego nie byłoby ani tych instytucji ani żadnych w ogóle zdobyczy robotniczych. Ułatwia to dodatkowa okoliczność, że kapitalizm wysoko rozwinięty, w szczególności finansowy, rozporządzający koloniami i terenami zależnymi, wykorzystujący w niewolniczy sposób pracę kolonialnych robotników i chłopów, może sobie pozwolić na lepsze opłacanie „swoich“ robotników w metropolii. Robi to dla zapewnienia sobie większego bezpieczeństwa oraz zapewnienia dopływu wysoko wykwalifikowanych robotników dla silnie rozbudowanego maszynowego przemysłu w metropolii. Fakt względnie wysokiego standardu życiowego robotników zatrudnionych w metropoliach wielokapitalistycznych nie może nas wprowadzać w błąd. Trzeba go wiązać ze straszną nędzą milionowych, stałych, rezerwowych armii bezrobotnych w metropoliach oraz z nędzą wielu dziesiątków milionów robotników w krajach kolonialnych i zależnych np. robotników indyjskich, murzyńskich w Afryce Środkowej, o których nawet wysługujące się imperialistom Międzynarodowe Biuro Pracy w biuletynie prasowym z października Nr 14 z 1950 r. podaje, że „warunki tam są nieznośne“.

„OCHRONA PRACY“ W KAPITALISTYCZNEJ POLSCE

Na tle tych ogólnych uwag należy rozpatrzyć szczególne cechy prawodawstwa i ochrony pracy w Polsce kapitalistyczno-obszarniczej. Przepisy prawne były w znacznej części blankietowe, inspekcja pracy znikoma liczebnie i pochłonięta rozjemstwem. W swej mentalności była ona inteligencko-mieszczańska, a więc w rzeczywistości i jako organ burżuazyjnego państwa i jako dobudówka klas posiadających, oderwana od robotnika, nieskora do rzeczywistego działania, poza pokazowym działaniem w stosunku do małego kapitalisty. Wielki zakład pracy, to wielki kapitalista, poważna gałąź produkcji — to kartel, to przeważnie dyktat zagranicy, któremu były powolne kapitalistyczne rządy Polski. Dlatego też ówczesna inspekcja pracy tkwiła w ramach formalnych zarządzeń i bezradnie patrzyła na niewykonywanie tego, co pociągało dla kapitalisty większy wydatek.



Musimy również rozprawić się z mitem o postępowości ówczesnego polskiego prawodawstwa pracy. Niewątpliwie w swej literze i w początkowym okresie swego istnienia prawodawstwo to miało pozory postępowości. Wpłynęły na to: bliskość w czasie i przestrzeni Rewolucji Październikowej, silny napór klasy robotniczej, nieustająca i wzmagająca się aktywność rewolucyjna lewego nurtu ruchu robotniczego. Im dalej jednak w czasie od Października, im bliżej w czasie do hitleryzmu, tym bardziej faszyzująca się burżuazja polska, tkwiąca marzeniami w nowym marszu na Kijów, umniejszała i odbierała robotnicze zdobycze uzyskane w okresie po Rewolucji Październikowej. Stąd też w praktyce postępowy początkowo przepis prawa pracy, jeżeli nie został uchylony, to coraz częściej stawał się czekiem bez pokrycia, a instytucje powołane do jego wykonywania stawały się obiektywnie, tak i jak inne instytucje faszystowskiego państwa, wykonawcą polityki ucisku klasy robotniczej.

OCHRONA PRACY W USTROJU SOCJALISTYCZNYM

Jakże inaczej przedstawia się sprawa ochrony pracy w ustroju socjalistycznym. Nie może tu być mowy o pseudo-obronie ani przed kapitalistą, bo nie ma kapitalistów ani przed uciskiem państwa, bo nie ma już klasowego państwa burżuazyjnego, a jest państwo robotników i chłopów, realizujące klasowe interesy mas pracujących w ustroju socjalistycznym. „Ludzie — pisał tow. Stalin — pracują nie dla wyzyskiwaczy, nie dla bogacenia darmozjadów, a dla siebie, dla swojej klasy“.

Przepisy prawne w państwie socjalistycznym są odbiciem rzeczywistości lub ją tworzą. Ich wykonanie zabezpiecza bogaty zespół urzędzeń i instytucji, środki materiałowe i finansowe oraz sieć instytutów badawczo-naukowych i laboratoriów.

Spójrzmy na Związek Radziecki! Zapoznajmy się z szeroko rozbudowanym prawodawstwem pracy, z instytucją technicznych i społecznych inspektorów pracy, z instytutami, zakładami naukowymi itp.

Jakież skok od kilkuosobowej carskiej inspekcji fabrycznej do milionowej armii różnego stopnia technicznych i społecznych inspektorów oraz komisji ochrony pracy. Jak liczna sieć branżowych inspektorów pracy, wyspecjalizowanych w technice bezpieczeństwa i higieny pracy lub w ochronie prawnej. Ilość, wyspecjalizowanie i ścisłe zakreszenie zadań czynią pracę tej inspekcji w pełni efektywną. Sprawy bhp znajdują się tu na naczelnym miejscu. Na dowód niech posłuży uchwała KC WKP(b) z dnia 5 lipca 1929 r.:

„...Rekonstrukcja socjalistyczna i kapitalna przebudowa przemysłu i transportu wymagają dla swej realizacji decydujących posunięć w zakresie poprawy warunków pracy i podniesienia poziomu techniki i bezpieczeństwa pracy“, „...komitety partyjne, przeprowadzające kontrolę organów gospodarczych i poszczególnych przedsiębiorstw, powinny — obok kontroli wykonania planów finansowo-przemysłowych, obniżenia kosztów własnych, podniesienia wydajności pracy — zwracać należytą uwagę na stan techniki bezpieczeństwa i ochrony pracy; pracę organizacji gospodarczych i innych należy oceniać również z punktu widzenia ich działalności w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony pracy“.

Fachowa wiedza inspektora i znajomość zakładu pracy potrzebne są, aby ustalić prawidłowo potrzeby w zakresie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy; środków koniecznych dostarcza państwo. Środki te są przewidziane w planie inwestycyjnym i budżecie. IX Zjazd Związków Zawodowych, kwiecień

1932 r. „... zobowiązuje organa ochrony pracy oraz związki zawodowe do wzmocnienia kontroli stosowania przez organa gospodarcze zarządzeń w dziedzinie ochrony pracy, techniki bezpieczeństwa, higieny przemysłowej itd. oraz do pociągania do najsurowszej odpowiedzialności tych organów gospodarczych, które nie wykorzystują przewidzianych na te cele kredytów w planach finansowo-gospodarczych“.

Inspektor pracy w państwie kapitalistycznym pokrywał swą bezczynność w zakresie ochrony pracy i bhp. pseudo-opiekuństwem, rozjemstwem i adwokowaniem w drobnych sporach. Klasa robotnicza w ustroju socjalistycznym załatwia sama rozjemstwo poprzez zakładowe komisje rozjemcze.

Oczywiście nowe funkcje i nowe zadania wymagają przeszkolenia i wyszkolenia licznych kadr ludzkich, wymagają człowieka nowego typu i nowego myślenia. Ustrój socjalistyczny tworzy nowego człowieka, przeobraża zastalego, mechanicznego wykonawcę w świadomego twórcę.

Kapitalistyczna organizacja pracy stawia w samym swym założeniu na zmechanizowanego, taniego robota, na wykonawcę drobnej czynności, którego myślenie, pomysłowość, zdolności i chęci racjonalizatorskie, są niepotrzebne i niepożądane.

Jest to nie tylko metoda organizacyjna, ale w swej istocie wierne odbicie antyhumanistycznej, barbarzyńskiej postawy kapitalizmu wobec mas pracujących. W przeciwieństwie do tego, w pełni humanistyczną jest socjalistyczna organizacja pracy, która stawia na człowieka świadomego, racjonalizatora, twórcę, wciąż pogłębiającego swoją wiedzę i umiejętności fachowe.

Z takich założeń rodzą się: socjalistyczny stosunek do pracy, socjalistyczna dyscyplina i socjalistyczne współzawodnictwo, które są potężnym źródłem aktywności i inicjatywy milionowych mas oraz najważniejszym warunkiem budownictwa socjalistycznego.

Taka właśnie postawa, wywodząca się z istoty ustroju socjalistycznego i nauki marksizmu-leninizmu daje w Polsce Ludowej widome owoce w dziedzinie ochrony pracy, w treści każdego jej urządzenia, każdej instytucji.

Widzimy ją np. w całkowitym odrzuceniu kapitalistycznej teorii wypadkowości, fatalistycznej i minimalistycznej, przyjmującej jako nieuchronną, pewną ilość wypadków; w postawieniu sobie zadania całkowitej likwidacji wypadków przy pracy i przesunięciu punktu ciężkości walki z wypadkami na akcję profilaktyczną; w przeciwstawieniu się teoriom kapitalistów i ich polepczyków przerzucających winę za wypadek na niewagę robotnika lub doszukujących się przyczyn wypadku w nieszczerliwym zbiegu okoliczności; w walce z kapitalistycznym zwyżaniem, aż do fikcji, odpowiedzialności kierownictwa zakładu za wypadek przy pracy, a natomiast w rozszerzaniu osobowym tej odpowiedzialności i w jej pogłębianiu¹⁾.

Ochrona pracy w Związku Radzieckim jest funkcją władzy państwowej, wykonywaną obecnie przez związki zawodowe za pośrednictwem szerokiego aktywu związkowego i bardzo licznego aparatu inspekcyjnego. Jednakże dopiero w 1933 r. funkcja ta przeszła w pełni od Ludowego Komisariatu Pracy

¹⁾ Źródła radzieckie wskazują, że ogromna większość wypadków powstaje na skutek braków i błędów natury techniczno-organizacyjnej, a mianowicie 25% z powodu nieprawidłowej organizacji robót i stanowisk pracy, 14% wskutek braku nadzoru nad stosowaniem bezpiecznych sposobów pracy, 17,3% wskutek złego stanu urządzeń lub narzędzi, 8,6% — ciasnoty lokali oraz stanowisk pracy, 8,7% — niewyszkolenia w zakresie techniki i zasad bezpieczeństwa pracy, 2,9% — braku lub złego stanu ochron osobistych (Szwernik: O Otczetach profsojuzow w świaz s wyborami... 1935).

i Rad do związków zawodowych. Sądzić można, że ten kilkunastoletni okres był potrzebny po to, aby Rady same, jako terenowa władza ludu pracującego wypełniły instytucje ochrony pracy treścią polityczną, aby dobrze związały się z fachową stroną problematyki ochrony i bezpieczeństwa pracy i dały tym instytucjom odpowiednią kadre ideowych i pewnych pracowników, rozumiejących zagadnienia techniki bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wszystka władza dla Rad, a więc i w zakresie ochrony pracy. Powierzenie tej funkcji władzy związkom zawodowym nastąpiło w Związku Radzieckim z chwilą pełnego organizacyjnego okrzepnięcia związków, z chwilą wykształcenia odpowiednio licznej podstawowej kadry inspekcyjnej.

Tak więc ochronę pracy w Związku Radzieckim cechuje humanistyczność, rzeczywistość i skuteczność. W ustroju socjalistycznym ochrona pracy osłania pracownika przed niebezpieczeństwami i szkodliwościami pracy, przed siłami natury, przed niedbałym postępowaniem człowieka kierującego.

OCHRONA PRACY W USTROJU DEMOKRACJI LUDOWEJ

Jaka jest rola i jakie są zadania prawodawstwa pracy w państwie demokracji ludowej, spełniającym funkcje dyktatury proletariatu? Jakie i jakim powinny być instytucje powołane do jego wykonywania?

Obalone zostało państwo kapitalistyczne; nie ma więc potrzeby adwokowania w imię interesów robotniczych wobec państwa robotników i chłopów. Jest jednak w produkcji człowiek kierujący, wychowany w ustroju kapitalistycznym, obarczony jego przyzwyczajeniami i często błądzący. Na tym więc etapie zagadnienie to u nas jest bardziej złożone niż w okresie pełnego socjalizmu.

Jeżeli więc w swej istocie jest to państwowy ustrój socjalistyczny z istniejącą jeszcze i zaostrzającą się walką klasową, to wydaje się, że należy na obecnym etapie wzory radzieckie w zakresie ochrony pracy ujmować dialektycznie i w każdym przypadku uważnie studiować radzieckie doświadczenia, które doprowadziły do wykształcenia się obecnego typu radzieckiej instytucji, przepisu czy urzędnika.

W poszczególnych wypadkach okazać się może, że w naszych warunkach, wydając przepis czy tworząc instytucję, należy sięgnąć do dawniejszego radzieckiego przykładu, poprzedzającego obecną formę radziecką.

Należy też pamiętać, że na obecnym etapie walki klasowej przy układaniu przepisów ochronnego prawa pracy, wobec zaostrzania się walki klasowej, przepisy ochronnego prawa pracy powinny być kształtowane i wykonywane różnie, w zależności od tego, czy działają one w gospodarce uspołecznionej czy nieuspołecznionej. Dlatego też w instytucjach wykonujących te przepisy pracować muszą ludzie umiejący przepisy te rozumieć klasowo i klasowo stosować.

PROBLEM INSPEKЦИИ PRACY

Przejsie inspekcji pracy do rad narodowych jest poważnym krokiem na drodze do wykształcenia się nowego typu inspektora pracy. To prawda, że usterki i niedociągnięcia, występujące chwilowo w działalności poszczególnych rad narodowych powodują nieraz zmniejszenie operatywności inspektorów pracy. Poszczególne jednak przypadki braków i niedociągnięć nie mogą przyślonić faktu, że rady narodowe są poważnym krokiem naprzód na drodze do

upolitycznienia aparatu inspekcji pracy, są szkołą w zakresie podnoszenia świadomości klasowej wśród pracowników tego aparatu i wiążą całą instytucję inspekcji pracy i jej pracowników jak najściślej z masami pracującymi.

Związki zawodowe, umasawiając i szkoląc społeczną inspekcję pracy przy pomocy państwowej inspekcji pracy, powinny przejąć od państwowej inspekcji pracy rozjemstwo wszelkiego typu. Przez przejęcie tego rozjemstwa zdejmą z państwowych inspektorów pracy rolę „obrońców“ robotników, w takim bowiem charakterze wciąż jeszcze widziani są inspektorzy pracy przez mniej świadomych robotników. Jeżeli zważymy, że inspektorom pracy przeszło 40% ich czasu pracy wypełniają czynności rozjemcze, to przejęcie tych czynności przez związki zawodowe pozwoli zwiększyć akcję wizytacji zakładów pracy przeszło dwukrotnie. Znaczy to, że nawet przy obecnej obsadzie efektywność pracy inspekcji pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zwalczania wypadków wzrośnie dwukrotnie.

Specjalizacja w zakresie bhp to poważne zadanie opanowania wiedzy technicznej, teoretycznej i praktycznej. Dlatego też obok kandydatów na inspektorów pracy, rekrutujących się z robotników, musimy wprowadzić poważną kadrę inżyniersko-techniczną i lekarską oraz, mając wzory radzieckie, musimy czynić starania w kierunku rozbudowy instytutów naukowo-badawczych. Musimy wreszcie kontynuować i stopniowo rozszerzać kształcenie technicznych inspektorów branżowych.

W początkowym okresie, nowy i rozszerzony skład inspekcji pracy może mieć pewne luki i trudności w rozwiązywaniu specjalistycznych zagadnień. Zaradzić temu można przez szeroki instruktaż techniczny ze strony resortu, przez szkolenie techniczne w politechnikach korespondencyjnych, wreszcie przez przeniesienie wszystkich, nadających się do tego swym poziomem technicznym, obecnych inspektorów pracy — inżynierów lub techników — na stanowiska technicznych inspektorów bhp, powołanych do szczególnej opieki nad wielkimi lub szczególnie zaniedbanymi zakładami pracy w najważniejszych gałęziach przemysłu.

Wysoko wykwalifikowani inspektorzy pracy muszą być przez nas wykorzystani tak, aby jako wykładowcy i jako praktycy przekazać mogli całą swą wiedzę techniczną nowym robotniczym kadrom inspekcyjnym.

Oceniając krytycznie dotychczasową naszą działalność w dziedzinie ochrony pracy w Polsce Ludowej na odcinku inspekcji pracy, należy stwierdzić, iż były w tej działalności uchybienia i błędy.

Nie było właściwej polityki w zakresie kształtowania kadr inspekcji pracy, nie było należytej świadomości, że w demokracji ludowej stara kadra fachowa musi szkolić nowe kadry robotnicze, że aparat inspekcyjny musi być odmłodzony i jak najściślej powiązany z klasą robotniczą, z Partią i ze związkami.

Słaby był bezpośredni kontakt z terenową inspekcją pracy. Nadzór był wykonywany tylko dorywczo; małą była operatywność pracy zwłaszcza w zakresie politycznego i fachowego instruowania terenu, w zakresie wpływania na odbiurokratyzowanie stylu i metod pracy części dawnych inspektorów, na ściśły kontakt ze zw. zawodowymi. Z tego niedociągnięcia wynikała w dalszej konsekwencji słabość kontroli wykonywania przez teren zarządzeń i przestrzegania linii politycznej resortu.

Zasadniczy i najważniejszy ze wszystkich błędów polegał na tym, iż nie potrafiono postawić we właściwy sposób i rozwiązać sprawy nowej kadry robotniczej dla służby inspekcyjnej. Nie doceniano należyście tak przecież

oczywistej prawdy, że po nowe, zdrowe kadry trzeba sięgnąć do klasy robotniczej. Kiedy wreszcie, z dużym opóźnieniem, rozpoczęto systematyczne szkolenie nowych kadr, to nie potrafiąco wyszkolonym zapewnić dalszego fachowego szkolenia i instruktażu oraz otoczyć ich konieczną opieką. Nie wyciągnięto też na czas należytych wniosków z pomyślnych wyników szkolenia, zarówno w kierunku jego wzmożenia, jak i dostatecznie śmiałego wysuwania nowych kadr na coraz odpowiedzialniejsze stanowiska.

W podsumowaniu należy stwierdzić, iż sięgnięcie po kadry inspekcyjne do klasy robotniczej, przepełnienie polityczną treścią instytucji inspekcji pracy przez rady narodowe, ścisłe związanie się rad ze sprawami ochrony pracy, pozwoli w istotny sposób przekształcić w okresie Planu 6-letniego instytucję i kadry inspekcji pracy w aparat służący Partii, państwu i klasie robotniczej, wypełniający jej wolę i jej politykę.

GARLICKI ROMAN

Ubezpieczenia społeczne jako czynnik poprawy bytu mas pracujących

ISTOTA ZAGADNIENIA

Już w wypowiedzi swej z 1927 r. do pierwszej delegacji robotników amerykańskich Stalin nazwał ubezpieczenia społeczne jednym z czynników, które poza zarobkiem za pracę, przeznaczone są na pokrycie potrzeb materialnych mas pracujących, a tym samym wpływają na poprawę warunków ich bytu, (Zagadnienia Leninizmu, wyd. 10 ros. str. 197).

W referacie sprawozdawczym wygłoszonym na XVII Zjeździe WKP(b) Stalin, wychodząc z globalnej wysokości funduszy użytkowanych na ubezpieczenia społeczne ponawia swe zdanie, że, obok funduszu płac, ubezpieczenia społeczne są jednym z czynników polepszenia materialnego i kulturalnego bytu narodu (Zagadnienia Leninizmu, str. 426).

Po tej linii poszła też uchwała Komitetu Centralnego WKP(b) o ubezpieczeniu społecznym z dn. 28. IX. 1929 wskazując, że ubezpieczenia społeczne są „jednym z najważniejszych czynników poprawy warunków bytu i materialnego oraz kulturalnego położenia klasy robotniczej“.

Na tle powyższych stwierdzeń za najogólniejszą podstawę oceny ubezpieczeń społecznych, jako czynnika poprawy bytu mas pracujących, przyjąć należy sumy obciążeń całej klasy pracowniczej na rzecz ubezpieczeń społecznych i sumy uzyskanych przez całą klasę pracowniczą świadczeń ubezpieczeniowych, w szczególności świadczeń pieniężnych. Z porównania tych dwóch sum wyniknie, ile klasa pracująca otrzymała dodatkowych świadczeń drogą ubezpieczeń społecznych, niezależnie od płacy i potrąconych z płacy składek ubezpieczeniowych.

Przy takim ujęciu odpadają względy na systemy finansowe. Wysokość odkładanych lokat i dochodów, uzyskanych z majątku, ma znaczenie dla oceny prawidłowości gospodarki instytucji w ramach systemu kapitalistycznego. Dla oceny znaczenia ubezpieczeń dla warunków materialnych klasy robotniczej odkładanie rezerw jest bez znaczenia, bowiem świadczenia opłacane z dochodów majątkowych czy z subwencji skarbowych będą takimi samymi świadczeniami, jak świadczenia oparte na składce.

Można jednak dyskutować co do tego, jakie działy ubezpieczeń należy uzwzględnić przy ocenie porównawczej.

W okresie Polski kapitalistycznej znaczna część świadczeń przypadała na zasiłki z powodu braku pracy. W okresie kryzysowym 1930-32 zasiłki te sięgały 30% ogółu świadczeń. Czy należy je uwzględniać jako czynnik wpływający na poprawę bytu mas pracujących? Jeżeliby chodziło o porównanie różnych systemów ubezpieczeń w ustroju kapitalistycznym — być może. Jeżeli jednak chodzi o porównanie z ubezpieczeniami ustroju socjalistycznego, nie znającemu ani bezrobocia ani ubezpieczenia na jego wypadek, to musielibyśmy chyba uwzględnić tu wszystkie inwestycje i nakłady, czynione w planach gospodarczych dla osiągnięcia pełnego zatrudnienia. Wydaje się, że zasiłki dla bezrobotnych w drobnej części wyrównyujące szkody, poniesione przez klasę robotniczą z winy złego ustroju gospodarczego, nie mogą być uważane za korzyści zapewniane przez tenże ustrój dla poprawy położenia klasy robotniczej — co najwyżej mogłyby one być uwzględnione przy porównaniu z ustrojem, równie narażonym na zjawiska bezrobocia a nie posiadającym żadnych świadczeń z tego tytułu.

Druga wątpliwość mogłaby dotyczyć ubezpieczenia rodzinnego, istniejącego od r. 1948, a nieistniejącego w Polsce kapitalistycznej. Wątpliwość ta mogłaby być opierana na dwu motywach: po pierwsze, że świadczenia rodzinne zastępują część zarobku, poprzednio włączaną do stawek płacy, po drugie, że korzyści tego ubezpieczenia przypadają na rzecz innego koła osób, niż świadczenia dawnych klasycznych działów ubezpieczeń, bowiem na rzecz czynnych pracowników, nie dotkniętych żadnym wypadkiem losowym.

Oba te motywy nie są jednak uzasadnione. Poza drobnymi wyjątkami płace w Polsce przedwojennej nie zawierały żadnego elementu uwzględnienia kosztów utrzymania liczniejszych rodzin. Poza płacami ciężar wychowania liczniejszej rodziny również nie był w żaden sposób wyrównywany. Ta podstawa dziedzina potrzeb klasy robotniczej była więc całkowicie zaniedbana. Jeżeli zaś chodzi o drugą kwestię, to nie ulega żadnej wątpliwości, że dodatkowe korzyści świadczone, poza zarobkiem, klasie robotniczej ze względu na utrzymywane dzieci nie różnią się w zasadzie od korzyści świadczonych ze względu na liczbę starców i wdów. Jest to więc tylko sprawa prawidłowości wewnętrznego rozkładu ogólnej kwoty świadczeń według poszczególnych potrzeb społecznych. Oceniana z tego punktu widzenia tendencja obecnego prawodawstwa polskiego uwzględniania w pierwszym rzędzie potrzeb ludzi pracy, czynnych w procesie produkcyjnym i potrzeb młodego pokolenia jest dla okresu, w którym wszystkie potrzeby nie mogą być jeszcze w pełni zaspokojone, niewątpliwie słuszna. Słuszność tej tendencji najłatwiej ocenić, zważywszy ujemne konsekwencje ewentualnej tendencji odwrotnej, w myśl której w okresie odbudowy świadczenia dla starców i inwalidów zajęłyby pierwsze miejsce kosztem świadczeń dla czynnych pracowników i młodzieży.

Tak więc dla próby porównania znaczenia ubezpieczeń społecznych dla poprawy bytu klasy robotniczej w okresie Polski przedwojennej i w Polsce Ludowej należy wyłączyć ubezpieczenia na wypadek braku pracy w obu okresach, uwzględnić zaś nowowprowadzone ubezpieczenie rodzinne.

W POLSCE KAPITALISTYCZNEJ

Kształtowanie się społecznego znaczenia ubezpieczeń w Polsce przedwojennej należy rozpatrzyć oddzielnie dla okresu do końca 1933 r. i dla okresu

lat 1934-39¹⁾). Ustawa o ubezpieczeniu społecznym, wprowadzająca obciążenia pracowników a jednocześnie powodująca znaczne obniżenie sumy świadczeń stanowi wyraźną granicę dwu okresów dziejów ubezpieczeń polskich w okresie międzywojennym.

W okresie dziesięciolecia 1925-1933 ogólna wysokość świadczeń ubezpieczeniowych, udzielonych w gotówce i naturze przez instytucje ubezpieczeń z funduszków własnych oraz dopłat i subwencji państwowych, wyniosła w przeliczeniu 2.640 milionów złotych. Świadczenia były w 52% pokryte przez składki samych pracowników, które w okresie tym wynosiły szacunkowo 1.357 milionów zł.

Ogólna suma świadczeń pieniężnych, otrzymanych przez klasę robotniczą w tym okresie wyniosła około 1.315 milj. zł, a więc nieco mniej niż suma wpłaconych przez pracowników składek. Jeśliby zatem brać pod uwagę tylko wpłaty i wypłaty pieniężne, to trzeba by stwierdzić, że ubezpieczenia społeczne w tym okresie spowodowały tylko przesunięcie dochodów pomiędzy poszczególnymi pracownikami lub rodzinami pracowniczymi, natomiast nie spowodowały żadnego zwiększenia dochodów całej klasy pracowniczej wzgl. zwiększenia jej udziału w dochodzie narodowym.

Jeśli wziąć pod uwagę zarówno świadczenia w gotówce jak i w naturze, (przypadało na te ostatnie nieco więcej niż połowa całej sumy świadczeń), to nadwyżka świadczeń ubezpieczeniowych nad składkami opłacanymi przez pracowników wynosiła około 1.265 milj. zł czyli około 140 milj. zł rocznie.

Wobec braku danych statystycznych, określających wysokość całego ówczesnego funduszu płac, oprzemy się na statystyce ubezpieczeniowej. Z porównania kwoty 1.265 milj. zł z kwotą 2.122 milj. zł, stanowiącą sumę składek na ubezpieczenia na wypadek choroby, które w tym okresie wynosiły przeciętnie ok. 6,5% podstawy wymiaru, okaże się, że suma korzyści z ubezpieczeń dla klasy pracowniczej (nie pokrytych bezpośrednio z jej kieszeni) wynosiła około 60% sumy składek na ubezpieczenie na wypadek choroby czyli około 4% podstawy wymiaru tych składek. Ponieważ do wymiaru składek chorobowych wchodziła tylko część funduszu płac, a równocześnie stosowany system grup zarobkowych i maksymalnych zarobków (różnych na poszczególnych terenach) pozostawiał część zarobków poza wymiarem, jeżeli wziąć dalej pod uwagę, że ubezpieczenie chorobowe nie obejmowało robotników rolnych w średnich i mniejszych gospodarstwach itp., to z uwzględnieniem tych poprawek trzeba przyjąć, że korzyści ubezpieczeniowe kształtowały się znacznie poniżej 4% funduszu płac.

Trzeba jednak wziąć pod uwagę jeszcze jedną okoliczność. Przeszło połowa świadczeń przypadała na koszty świadczeń w naturze, zaś wśród kosztów świadczeń w naturze dominującą rolę odgrywa wynagrodzenie za usługi, bądź bezpośrednio jak w kosztach opieki lekarskiej tj. wynagrodzeniach lekarzy, bądź pośrednio, ukryte w kosztach leków jako taksa aptekarska lub w opłatach szpitalnych, kosztach zabiegów itp., jako obejmujących również wynagrodzenie za usługi. Kosztów tych usług nie możemy zatem zaliczyć do korzyści pracowników bez zastrzeżeń na tych samych zasadach jak świadczenie pieniężne. Szczególnie jeżeli idzie o porównanie, to słuszniej byłoby operować samymi usługami

¹⁾ Materiał cyfrowy oparty został na wydawnictwach statystycznych ZUS: „Ubezpieczenia Społeczne w Polsce w latach 1925—1933“ i „Ubezpieczenia Społeczne w Polsce w latach 1934—1938“. Nie obejmuje on więc okresu inflacji przed r. 1925.

(liczbą porad, leków, dni szpitalnych itd.) niż ich kosztami. Taka analiza następczałaby jednak zbyt wielkie trudności. Można tu jednak stwierdzić, że w porównaniu do zarobków robotniczych koszty usług były w Polsce kapitalistycznej nadmiernie wysokie, a to z uwagi na stosunkowo wysoki poziom wynagrodzeń lekarzy i aptekarzy itp. Dokładne oszacowanie, przez jaki współczynnik należałoby podzielić koszty świadczeń w naturze dla wyeliminowania tej nadwyżki, odzwierciadlającej kapitalistyczny ustrój wyzysku i przywilejów klasowych, jest oczywiście zbyt trudne, tym niemniej sądzę, że każdy orientujący się w kształtowaniu się wynagrodzeń lekarzy i zarobkach aptek na przestrzeni od r. 1925 do chwili obecnej w stosunku do przeciętnych płac robotniczych zgodzi się, że pomniejszenie kosztów świadczeń w naturze w okresie przedwojennym o $\frac{1}{4}$ dla celów porównania korzyści klasy robotniczej nie jest na pewno zbyt wielkie a prawdopodobnie o wiele za niskie.

Przy uwzględnieniu zatem koniecznych poprawek ogół korzyści, jakie z tytułu całości ubezpieczeń społecznych otrzymywała cała klasa pracownicza w okresie 1925—1933 można by szacować, jako mieszczący się w granicach co najwyżej 2—3% funduszu płac.

W okresie przedwojennym świadczenia ubezpieczeniowe osiągały poniżej 75% przypisu składek. Dlatego oceniając wartość świadczeń trzeba zwrócić uwagę na wykorzystanie pozostałych dochodów. Drugim obok świadczeń rodzajem gospodarczej działalności ubezpieczeń była akcja lokacyjna. W okresie 1926—33 lokaty ubezpieczeniowe wzrosły o 670 milj. zł, co stanowi około połowy wpływu ze składek pracowniczych wzgl. około $\frac{1}{4}$ wydatków na świadczenia. Lokaty te nie wpływały jednak na poprawę stosunków bytu klasy robotniczej.

*

Jakie zmiany przyniosła ustawa o ubezpieczeniu społecznym z 1933, która dzięki wprowadzeniu ubezpieczenia emerytalnego robotników w województwach centralnych, wschodnich i południowych miała rzekomo wzmocnić znaczenie ubezpieczeń dla świata pracy?

W okresie pięciolecia 1934—1938 suma świadczeń wyniosła 1.440 milj. zł. suma składek, opłaconych przez pracowników 830 milj. zł, a zatem świadczenia opłacone były składkami robotniczymi w 58% w miejsce 52% w okresie poprzednim.

Zmiany w porównaniu z okresem poprzednim unacoznia następująca tabela:

	przeciętnie rocznie		zmiana
	lata 1925—1933	lata 1934—1938	
	w milionach zł		
Składki pracodawców	239	201	—38
Składki pracowników	153	166	+13
Świadczenia ogółem	293	288	— 5
Świadczenia pieniężne	146	187	+41
Świadczenia w naturze	147	101	—46
Przyrost lokat	64	109	+45

Cyfry te nie dają podstaw do wysnuwania wniosków bezpośrednich co do wartości świadczeń, gdyż w tym celu trzeba by uwzględnić zmiany w wartości pieniądza. Również zaszły zmiany i co do liczby ubezpieczonych (w ubezp. chorobowym spadek z przec. 2.285.000 do 2.035.000) te jednak są bez istotnego

znaczenia, rozpatrujemy bowiem korzyści dla całej klasy pracowniczej, która nie zmalała, a nie dla tych spośród tej klasy, którzy byli objęci ubezpieczeniem. Cyfry z tabeli charakteryzują jednak niewątpliwie kierunek dokonanych zmian. Tak więc niewątpliwie nastąpiło podwyższenie składki pracowniczej przy jednoczesnym obniżeniu składki pracodawców, znaczne obniżenie świadczeń w naturze, nieskompensowane w pełni zwiększeniem świadczeń pieniężnych, i znaczne zwiększenie procesów kapitalizacyjnych. Odkładane rezerwy osiągały przec. 38% świadczeń, a w końcu okresu w 1938 r. wzrost lokat osiągał już blisko połowy sumy świadczeń.

Korzyść netto klasy pracowniczej, to jest ogólna nadwyżka świadczeń nad składkami pracowników, wobec podwyżki składki i obniżenia świadczeń musiała zmaleć i wyrażała się w tym okresie przeciętną kwotą roczną 122 milj. zł. Wobec zmniejszenia liczby ubezpieczonych i pewnego obniżenia zarobków kwota ta nadal stanowiła około 4% sumy zarobków, stanowiących podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe (przec. 2.800 milj. zł).

Jednak zarobki brane do wymiaru składki chorobowej stanowiły teraz znacznie mniejszą część ogólnego funduszu płac wobec wyeliminowania z tego ubezpieczenia reszty robotników rolnych oraz pracowników umysłowych z zarobkiem ponad 725 zł. W stosunku do ogólnego funduszu płac korzyści te zatem niewątpliwie obniżyły się zgodnie ze stwierdzoną wyżej tendencją ogólną.

Przy ocenie korzyści ogólnej klasy pracowniczej można by dodatkowo ocenić przesunięcie w obrębie świadczeń na korzyść świadczeń pieniężnych. Należy tu jednak zaznaczyć, że zwiększenie świadczeń pieniężnych wynikało głównie ze zwiększenia świadczeń emerytalnych pracowników umysłowych. Z przeciętnie 10 milj. zł w pierwszym okresie świadczenia te wzrosły do 40 milj. zł rocznie w drugim okresie. Zatem 75% podwyżki świadczeń pieniężnych przypada na rzecz tej jednej grupy, podczas gdy obniżka świadczeń ubezpieczenia chorobowego dotknęła przede wszystkim robotników.

Próba ogólnej oceny korzyści klasy pracowniczej daje podstawę do właściwej oceny reformy ubezpieczeń z 1933 r. wprowadzającej ubezpieczenie emerytalne robotników. Nauka i literatura burżuazyjna konsekwentnie przedstawiają tę sprawę z punktu widzenia poszczególnych działów ubezpieczenia i poszczególnych kategorii ubezpieczonych, budując na tym oceny pozytywne. Tymczasem jedynie właściwe marksistowskie podejście do tej oceny z punktu widzenia ubezpieczeń, jako jednolitego urzędzenia służącego całej klasie robotniczej, musi doprowadzić do zdemaskowania istotnych celów tej reformy, skierowanej przeciwko klasie robotniczej. Istotne społeczne oblicze reformy unaocznia następujące zestawienie wyników z r. 1933, ostatniego przed reformą, i r. 1935 pierwszego roku pełnego jej stosowania:

	w milionach zł		Różnica
	1933	1935	
Składka pracodawców (szacunek)	216	197	—19
Składka pracowników (szacunek)	133	161	+28
Świadczenia ogółem	288	254	—32
Przyrost lokat	39	112	+81

Możnaby zarzucić, że w r. 1935 przed rozwinięciem działalności przez nowe ubezpieczenie emerytalne robotników stosunki układały się wyjątkowo niepo-

myślnie; faktycznie jednak do końca okresu przedwojennego nie nastąpiły tu istotne zmiany. Pomiędzy rokiem 1934 a 1938 składka pracownicza w tym ubezpieczeniu wzrosła o 21,5 milj. zł, świadczenia o 24 milj. zł, a przyrost lokat zwiększył się o 22 mil. zł rocznie.

W świetle tych cyfr społeczno-gospodarcze cele reformy z r. 1933 stają się jasne: uzyskania dopływu kapitałów do kas państwowych w formie lokat funduszków rezerwowych kosztem podwyższenia obciążeń pracowników i obniżenia świadczeń. System kapitalizacyjny w obrębie gospodarki funduszowej oczywiście dostarczał uzasadnień dla takich wyników. Dlatego właśnie był on przy pomocy burżuazyjnej nauki przyjmowany przez państwo kapitalistyczne.

W POLSCE LUDOWEJ

Przed wszystkim stwierdzić trzeba, że nie przestając być najważniejszym czynnikiem dodatkowych świadczeń na rzecz klasy robotniczej ubezpieczenia społeczne są w ustroju demokracji ludowej, podobnie jak w ustroju socjalistycznym w Związku Radzieckim, tylko jednym z tych czynników. Ustroje te tworzą poza ubezpieczeniami społecznymi także szereg innych urzędów i funduszków, przeznaczonych na pokrywanie różnych potrzeb klasy robotniczej celem poprawy ich warunków materialnych. Wymienić tu trzeba choćby fundusze przeznaczone na akcję socjalną, obejmującą m. in. wczasy pracownicze oraz opiekę nad dzieckiem w żłobkach i przedszkolach, fundusze przeznaczone na budowę i konserwację mieszkań pracowniczych, wreszcie fundusze przeznaczone na powszechną służbę zdrowia, obejmującą także lecznictwo pracownicze. Trzeba przy tym podkreślić, że kwestia umieszczania wydatków na poszczególne świadczenia jak wczasy, lecznictwo itp. w budżecie Państwa, w budżecie ubezpieczeń lub w innych budżetach jest z punktu widzenia korzyści świata pracy rzeczą wtórną.

Ograniczając się zatem do oceny znaczenia samych tylko ubezpieczeń, co umożliwiła porównanie z okresem międzywojennym nie wyczerpujemy bynajmniej całości zagadnienia dodatkowych dochodów klasy robotniczej w ustroju socjalistycznym.

Ocenę znaczenia ubezpieczeń dla klasy robotniczej w Polsce Ludowej wypada ograniczyć do okresu dwu lat 1949 i 1950. Część świadczeń, objętych od 1949 systemem świadczeń ubezpieczeniowych, uzyskiwała klasa robotnicza w okresie poprzednim w innej drodze, a mianowicie w formie dopłat funduszu aprowizacyjnego do reglamentowanych przydziałów artykułów pierwszej potrzeby oraz poprzez dodatki rodzinne do płac. Przy sumowaniu cyfr z okresu 1949/50 z cyframi z lat poprzednich trzeba by zatem uwzględnić i te świadczenia. Począwszy od r. 1951 znikną z planów działalności ubezpieczeń wydatki na świadczenia lecznicze, przejmowane przez powszechną służbę zdrowia, porównania z okresem przedwojennym będą więc znów utrudnione.

Suma świadczeń ubezpieczeniowych, udzielonych klasie pracowniczej w r. 1949 wynosiła 4.755 milj. zł, suma świadczeń w r. 1950 wynosiła 6.000 milj. zł. (wszystkie cyfry za lata 1949 i 1950 podane są w przeliczeniu na nową walutę). Ani jeden grosz z tych kwot nie był pokryty składkami lub jakimikolwiek opłatami ze strony samych pracowników, cała zatem suma świadczeń bez żadnych potrąceń stanowi dodatkowy dochód klasy pracowniczej, rozprowadzony w formie różnego rodzaju świadczeń ubezpieczeniowych: rent, zasiłków chorobowych, zasiłków rodzinnych, świadczeń leczniczych itd.

Tak więc korzyści netto klasy robotniczej w okresie ostatniego dwulecia wyrażały się kwotą przeciętnie 5.38 miliardów zł rocznie. Z kwoty tej jedna czwarta (1.35 miliarda zł) przypadała na świadczenia lecznicze, 3/4 zaś (przec. 4.03 miliarda zł) na świadczenia pieniężne. W okresie przedwojennym świadczenia w naturze sięgały 50% w okresie do 1933 r. i 35% w latach 1934/39. Jak widzimy więc olbrzymi rozwój świadczeń ubezpieczeniowych zaznacza się w dziedzinie świadczeń pieniężnych jeszcze silniej niż w zakresie świadczeń w naturze.

Dla uzyskania pełnego porównania z okresem przedwojennym i dla uplastycznienia wagi świadczeń ubezpieczeniowych w okresie obecnym należałoby ustalić relację ogólnych dochodów klasy pracowniczej w formie świadczeń do ogólnej sumy zarobków, tj. do funduszu płac w ściślejszym znaczeniu. Wobec powszechności ubezpieczenia i zniesienia wszelkich grup zarobkowych ustalenie to jest względnie łatwe. Dla okresu minionego dwulecia suma świadczeń ubezpieczeniowych wynosiła ponad 19% funduszu płac, z czego suma samych świadczeń pieniężnych ponad 14%.

Ustalenie wskaźników na podstawie tak krótkiego okresu 2 lat wywołuje jednak konieczność sformułowania pewnych zastrzeżeń. Okres lat 1949/50 jest przede wszystkim okresem bardzo silnego wzrostu liczby ubezpieczonych oraz wzrostu zarobków. Otóż w okresie szybkiego wzrostu zatrudnienia i wzrostu funduszu płac nie wszystkie świadczenia ubezpieczeniowe mogą wzrastać w tym samym tempie. Można na ogół przyjąć, że wydatki na pomoc leczniczą i zasiłki chorobowe rosną w tym samym stopniu co ogólne sumy zarobków. Jednak już zasiłki rodzinne wzrastają znacznie wolniej, gdyż wśród osób podejmujących pracę znajdują się członkowie rodzin robotniczych (żony), w których dzieci już korzystają z zasiłków z tytułu zatrudnienia ojca, a poza tym wśród nowowstępujących do ubezpieczenia znajduje się duży odsetek młodzieży, przeciętna więc liczba dzieci wśród przyrostu pracowników może być niższa niż wśród pierwotnego składu pracowników. Tym bardziej i liczba rent, opierająca się na liczebności starszej generacji pracowników, nie wzrasta w tak szybkim tempie, jak liczba zatrudnionych. Na przestrzeni 2 lat liczba ubezpieczonych wzrosła o ok. 43%, liczba zaś rencistów o ok. 20%. W okresie wzrostu zarobków pewną rolę odgrywają też metody ustalania tych stawek świadczeń pieniężnych, które nie mogą być uzależnione od bieżących, ostatnich zarobków. „Trzeba też wziąć pod uwagę, że niektóre świadczenia wprowadzone zostały lub rozbudowane w okresie lat 1946/48 ze względu na ówczesne ciężkie położenie pracowników w pierwszym okresie odbudowy i trwających jeszcze pozostałości gospodarki powojennej. Tak np. uprawnienia do reglamentowania przydziałów żywności wywołane były specjalnymi ówczesnymi potrzebami, odegrały zaś poważną rolę w kształtowaniu się ubezpieczenia rodzinnego. Te specjalne przejściowe potrzeby mogą nie odgrywać nadal dominującej roli w okresie stałego wzrostu stopy życiowej ludności pracującej, dzięki czemu stanie się możliwym większe uwzględnianie roli świadczeń ubezpieczeniowych jako jednego z czynników kształtujących socjalistyczny stosunek do pracy“.

Z tych wszystkich względów wskaźniki stosunku świadczeń do funduszu płac w latach 1949/50 mają ograniczone tylko znaczenie i nie dają jeszcze podstaw do przewidywań, w jakiej wysokości ustabilizują się te wskaźniki w przyszłości. Możliwy przejściowy spadek tego wskaźnika oznaczać będzie w naszych warunkach obecnych tylko to, że korzyści uzyskane przez klasę robotniczą drogą wzrostu zatrudnienia i zarobków eliminują częściowo potrzebę świadczeń ubezpieczeniowych, spadek zatem wskaźnika relacji świadczeń do fun-

duszu płac może być nawet dowodem poprawy ogólnego położenia klasy robotniczej.

Z uwzględnieniem tych potrzebnych zastrzeżeń kwota blisko jedenastu miliardów złotych (w nowej walucie) uzyskanych przez polską klasę pracowniczą w całości poza jej zarobkiem w formie świadczeń ubezpieczeniowych w okresie ubiegłych dwu lat dowodzi niezbitcie wielkiej roli jaką w nowym ustroju spełniają ubezpieczenia społeczne dla podniesienia materialnego i kulturalnego położenia świata pracy.

KONKLUZJE

W streszczeniu można by próbę oceny ubezpieczeń społecznych jako czynnika poprawy bytu mas pracujących ująć w następujących zdaniach:

A. W Polsce kapitalistycznej:

- 1) ubezpieczenia społeczne były w istocie rzeczy jedynym urządzeniem, które miało zapewnić ogółowi klasy pracowniczej pewne świadczenia poza zarobkiem, wpływające na poprawę warunków bytu tej klasy,
- 2) suma korzyści, wynikających ze świadczeń ubezpieczeniowych pieniężnych i w naturze, prawdopodobnie mieściła się w granicach 2—3% ogólnej sumy zarobków,
- 3) świadczenia pieniężne ubezpieczeń społecznych pokryte przeważnie własnymi składkami pracowniczymi, powodowały tylko zmiany w rozkładzie dochodów wewnątrz klasy pracowniczej, nie wprowadzały zaś żadnej korektury podziału dochodu narodowego na rzecz tej klasy,
- 4) zwiększając obciążenia klasy pracowniczej na rzecz ubezpieczeń społecznych rząd kapitalistyczny wykorzystywał ubezpieczenia jako źródło poważnych dochodów rządowych w formie lokat kapitałów rezerwowych.

B. W Polsce Ludowej:

- 1) ubezpieczenia społeczne są tylko jednym z urządzeń, obok akcji socjalnej, akcji mieszkaniowej i in., które zapewniają klasie pracowniczej, poza jej zarobkami, poważne świadczenia, zaspakajające jej materialne potrzeby i wpływające na poprawę warunków jej bytu,
- 2) korzyści, wynikające ze świadczeń ubezpieczeniowych w gotówce i naturze, mieszczą się w granicach 18—20% sumy zarobków, stanowiąc istotny i poważny składnik dochodów klasy pracowniczej jako całości.

* * *

W Polsce kapitalistycznej a w Polsce Ludowej

OSIĄGNIĘCIA KLASY ROBOTNICZEJ POLSKI LUDOWEJ W ZAKRESIE UPRAWNIEŃ SOCJALNYCH

Prawodawstwo socjalne Polski Ludowej ma już za sobą kilka lat rozwoju. Człowiekowi pracy, a nawet działaczowi zawodowemu i pracownikowi bezpośrednio związanemu z problematyką socjalną nie zawsze łatwo już jest porównać uprawnienia obecne mas pracujących z uprawnieniami, jakie służyły im przed wojną, za czasów kapitalistycznych.

Zestawienia poniższe mają właśnie na celu umożliwienie bądź ułatwienie takiego porównania i wyciągnięcia stąd właściwych wniosków.

Wskazują one w sposób rzucający się w oczy rozmiary postępu, jaki dokonał się po wojnie na odcinku uprawnień socjalnych polskiej klasy pracującej.

A. OCHRONA PRACY

I. CZAS PRACY

1. Normy czasu pracy

Stan przedwojenny

48 godzinny tydzień pracy (w sobotę 8 godzin)

Podstawa prawna: art. 1 ustawy z dn. 18. XII. 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 37. ¹⁾

Stan obecny

46 godzinny tydzień pracy (w sobotę 6 godzin)

Podstawa prawna: dekret z dn. 19 września 1946 r. (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 285). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 50¹⁾.

2. Skrócenie czasu pracy

Możliwość skrócenia czasu pracy przewidziana była w sposób ogólnikowy w art. 7 ustawy z dnia 18. XII. 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 39.

Czas pracy może być skrócony do 6, 7 lub 7½ godzin dziennie, jeżeli praca odbywa się w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub jest szczególnie uciążliwa. Skrócenie czasu pracy nie może pociągać za sobą zmniejszenia zarobków.

¹⁾ Dla ułatwienia odnalezienia tekstu odnośnego przepisu podajemy obok Nru i pozycji Dziennika Ustaw także wydawnictwo MP i OS „Zbiór Przepisów Prawa Pracy“, 2 tomy, 1948 i 1950, jeżeli dany akt prawny został w tym Zbiorze ogłoszony.

Stan przedwojenny

W praktyce jednak nie było żadnych przepisów, wprowadzających skrócony czas pracy.

Stan obecny

Dotychczas wprowadzono skrócony czas pracy w poszczególnych zakładach pracy, podległych Ministrowi Przemysłu Ciężkiego i Ministrowi Górnictwa (Monitor Polski z 1950 r. Nr 79, poz. 921 i Nr 83, poz. 987).

Opracowanie dalszych zarządzeń w tej sprawie jest w toku.

Podstawa prawna: ustawa z dnia 19 kwietnia 1950 r. o skróconym czasie pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach (Dz. U. R. P. Nr 20, poz. 174). Nie zamieszczona w Zbiorze Przepisów Prawa Pracy, który uwzględnia stan prawny z dnia 1 grudnia 1949 r.

3. Dodatek do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe

25% za pierwsze 2 godziny nadliczbowe;
50% za następne godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe, przypadające na noc lub w niedziele i święta.

50% za pierwsze dwie godziny nadliczbowe;
100% za następne godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe, przypadające na noc lub w niedziele i święta.

Podstawa prawna: art. 16 ustawy z dnia 18. XII. 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 734). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 43.

Podstawa prawna: dekret z dn. 16 maja 1945 r. (Dz. U. R. P. Nr 21, poz. 117). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 48.

II. URLOPY PRACOWNICZE

1. Długość urlopu dla robotników

8 dni kalendarzowych po roku pracy i 15 dni kalendarzowych po trzech latach pracy.

Niskie płace i niezorganizowanie urlopów powodowały, że robotnicy często nie wykorzystywali możliwości, jakie dawał im urlop.

Podstawa prawna: art. 2 ustawy z dn. 16. V. 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 735). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 100.

Pierwsza zmiana:

8 dni roboczych po roku pracy i 15 dni roboczych po trzech latach pracy.

Poza tym robotnik korzysta ze zorganizowanej akcji wczasów i bezpłatnego przejazdu.

Podstawa prawna: dekret z dn. 29 września 1945 r. (Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 238). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 116.

Dalsze zmiany:

12 dni roboczych po roku pracy, 15 dni roboczych po trzech latach pracy i miesiąc urlopu po dziesięciu latach pracy.

Podstawa prawna: ustawa z dn. 20 marca 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 13, poz. 123). W Zbiorze nie zamieszczona, gdyż Zbiór uwzględnia stan prawny na dzień 1 grudnia 1949 r.

2. Urlopy dla pracowników młodocianych (od 15 do 18 lat)

14 dni po roku pracy

Podstawa prawna: art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 16. V. 1922 r. (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94,

7 dni po pół roku pracy i 14 dni po roku pracy

Podstawa prawna: art. 1 ust. 3 dekretu

Stan przedwojenny

poz. 735). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 100.

Stan obecny

z dn. 28 lipca 1948 r. (Dz. U. R. P. Nr. 36, poz. 258). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, t. 1, str. 117.

3. Urlopy w drobnych zakładach pracy

Zakłady zatrudniające do czterech pracowników nie podlegają przepisom ustawy o urlopach.

Zakłady zatrudniające do czterech pracowników zostały objęte ustawą o urlopach przez skreślenie art. 1 ust. 2 ustawy z dn. 16. V. 1922 r.

Podstawa prawna: ustawa jak wyżej — art. 1 ust. 2 (Dz. U. R. P. z 1933 r. Nr 94, poz. 735). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 99 i 100.

Podstawa prawna: dekret z dn. 28 lipca 1948 r. (Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 258). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 117.

4. Dodatkowe płatne urlopy

Brak przepisów

Dodatkowe płatne urlopy mogą być wprowadzone w drodze rozporządzenia Rady Ministrów dla poszczególnych grup pracowników z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy lub warunki pracy szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia.

Podstawa prawna: ustawa z dnia 20 marca 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 13, poz. 123).

Przepisy wykonawcze w toku opracowywania.

III. UMOWA O PRACĘ ROBOTNIKÓW

Zakaz wypowiedziania umowy o pracę w ciągu czterech tygodni choroby robotnika.

Podstawa prawna: art. 11 rozp. Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16. III. 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 324). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 2, str. 64.

Zakaz wypowiedziania umowy o pracę w ciągu trzech miesięcy choroby robotnika, jeżeli pracuje w danym zakładzie co najmniej rok czasu, i w ciągu czterech tygodni choroby, jeżeli pracuje mniej niż rok czasu.

Dekret z dn. 22. X. 1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 65, poz. 388). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 2, str. 79 i 80.

IV. OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH (15—18 LAT)

Obowiązek zwalniania młodocianych od pracy na 6 godzin tygodniowo, celem uczęszczania do szkoły na naukę dokształcającą, jeżeli nauka odbywa się w godzinach pracy młodocianego.

Podstawa prawna: art. 9 ustawy z dn. 2. VII. 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. Nr 65, poz. 636). Zbiór Przepisów Prawa Pracy tom 1, str. 125) oraz § 5 rozp. z dnia 31. XII. 1924 r. o wykonaniu obowiązku szkolnego przez młodocianych (Dz. U. R. P. Nr 4 z 1925 poz. 49), niezamieszczono w Zbiorze Przepisów Prawa Pracy.

Obowiązek zwalniania młodocianych od pracy na 18 godzin tygodniowo, celem umożliwienia uczęszczania na naukę zawodową lub dokształcającą bez względu na to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy młodocianego, czy poza tymi godzinami.

Dekret z dnia 29 września 1945 r. (Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 236). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 175 i 176.

V. OCHRONA PRACY Kobiet

Stan przedwojenny

Przerwa w pracy z powodu położu wynosiła 6 tygodni przed porodem i 6 tygodni po porodzie. Nie wolno było rozwiązywać ani wypowiedzieć umowy o pracę w ciągu tych przerw.

Przed wojną w okresie 12-tygodniowego okresu połogowego pracownica otrzymywała przez 8 tyg. zasiłek połogowy wynoszący 75% przeciętnego zarobku tygodniowego z ostatnich 13-tu tygodni zatrudnienia.

Podst. pr.: 1) art. 16 ustawy z dn. 2. VII. 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. Nr 65, poz. 636). Zbiór Przepisów Prawa pracy, tom 1, str. 127.

2) ustawa z 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. R. P. Nr 51, poz. 396).

Stan obecny

Płatna przerwa w pracy z powodu położu wynosi 12 tygodni, które są rozplanowane w sposób bardziej racjonalny, a mianowicie: 2 tygodnie przed porodem i 8 tygodni po porodzie; pozostałe 2 tygodnie pracownica może wykorzystać w/g swego uznania bądź przed porodem, bądź po porodzie.

Podst. pr.: ustawa z dnia 28 kwietnia 1948 r. (Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 182). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 130—132.

Ponadto ustawa ta wprowadza nowe przepisy, nieznane prawodawstwu przedwojennemu:

- a) umowa o pracę z kobietą nie może być rozwiązana ani wypowiedziana w całym okresie ciąży i w czasie przerwy po porodzie, jeżeli kobieta pracuje w danym zakładzie przynajmniej od trzech miesięcy,
- b) kobieta w czasie ciąży, zatrudniona przy pracy uciążliwej, powinna być w miarę możliwości, poczynając od szóstego miesiąca ciąży przesunięta do pracy dogodniejszej bez uszczuplenia wynagrodzenia,
- c) umowa o pracę, która wygaśaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu,
- d) zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet, mających dzieci w wieku do 12 miesięcy, w godzinach nadliczbowych oraz poza stałym miejscem pracy; do kobiet tych nie mają zastosowania przepisy, dopuszczające wyjątki od zakazu pracy nocnej kobiet.

W związku ze zmianą przepisów o ochronie pracy kobiet zostały wprowadzone również zmiany w przepisach o ubezpieczeniu społecznym co do wysokości zasiłku połogowego (z 75% przeciętnego zarobku tygodniowego na 100% tego zarobku) oraz co do długości okresu pobierania tego zasiłku (z 8 tygodni na 12 tygodni).

Podst. pr.: dekret z dnia 8 stycznia 1948 r. (Dz. U. R. P. Nr 4, poz. 28). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 134—135 oraz ustawa z dnia 28 kwietnia 1948 r. (Dz. U. R. P. Nr 27, poz. 183). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 135.

VI. PRACOWNICY ROLNI

Stan przedwojenny

Wyłączeni z pod działania prawodawstwa ochronnego pracy. Warunki pracy i płacy narzucone przy udziale czynnika administracyjnego orzeczeniami Nadzwyczaj. Komisji Rozjemczych, obejmującymi części kraju.

Wysokość wynagrodzenia zarówno w naturze, jak w gotówce różna na różnych obszarach.

Przeciętny czas pracy w ciągu roku: 9 godz. 30 min.

Urlop robotnika — 12 dni roboczych.

Brak oficjalnego przedstawicielstwa pracowniczego.

Stan obecny

Ogólnokrajowy, odnawiany co roku, układ zbiorowy pracy zawierany ze Zw. Zawodowym, regulujący jednolicie warunki pracy i płacy w całym kraju (ostatnio z wyj. prywatnych gospodarstw).

Przeciętny czas pracy w ciągu roku: 9 godzin na dobę.

Urlop robotnika — 12 dni roboczych oraz 20 dni roboczych po 10 latach pracy.

Przedstawicielstwo pracownicze, wprowadzone układem zbiorowym, bierze udział w naradach produkcyjnych, w przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników itd.

VII. ULGI DLA UCZĄCYCH SIĘ PRACOWNIKÓW

Brak przepisów

Pracownikom, zatrudnionym w urzędach, zakładach i instytucjach państwowych, jednocześnie kształcącym się w szkołach podstawowych, w liceach ogólnokształcących i zawodowych oraz w wyższych szkołach zawodowych i akademickich — przysługują płatne urlopy okolicznościowe dla przygotowania i zdania egzaminów:

- 1) w szkołach podstawowych i typu licealnego
 - egzamin do nast. klasy — do 7 dni
 - egzaminy końcowe — do 14 dni
- 2) w szkołach wyższych
 - kurs wstępny i następne lata — 14 dni
 - w ostatnim roku studiów — 21 dni
 - w ostatnim roku studiów łącznie z egzaminem na stopień naukowy — 28 dni

Pracownicy szkolący się na kursach specjalnych, związanych z dziedziną ich pracy, korzystają z 7 dni urlopu na egzaminy końcowe.

Podst. pr.: okólnik Nr 24 Prezesa Rady Ministrów z dn. 3 listopada 1949 r. w sprawie urlopów pracowniczych na dokończenie nauk (Monitor Polski, Część „A“, Nr A-86, poz. 1063). Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom II, str. 434.

Pracownicy urzędów, instytucji i przedsiębiorstw, uczęszczający do wyższych szkół zawodowych i akademickich, zwalniani są na 14 godzin tygodniowo.

Pracownicy, uczący się w średnich szkołach dla dorosłych, zwalniani są na 6 godzin tygodniowo.

Podst. pr.: pismo okólne Nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 maja 1950 r. w sprawie wykonania postanowień ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy (Monitor Polski, Część „A“, Nr A-66 poz. 776).

VIII. ROZJEMSTWO I SĄDY PRACY

Stan przedwojenny

Wobec istnienia zatargów zbiorowych istniał aparat prawny do rozstrzygnięcia zatargów, z udziałem czynnika administracyjnego.

Poza tym zatargi zbiorowe oraz spory indywidualne były załatwiane w drodze mediacji przez inspekcję pracy.

W sporach indywidualnych w rolnictwie istniało rozjemstwo, które opierało się na krzywdzących dla pracownika zasadach (odwołanie tylko w trybie zaskarżenia klauzuli wykonalności nadanej orzeczeniu, zasądzającemu należność, skutkiem czego brak odwołania przy orzeczeniach oddalających pretensje).

Sądy pracy nie obejmowały swą działalnością całego obszaru państwa wzgl. wszystkich sporów wynikłych na tle stosunków pracy.

Podst. pr.: rozporządzenie z dnia 24. X. 1934 Prawo o sądach pracy (Dz. U. R. P. Nr 95, poz. 854).

Postępowanie — poza przypadkami prawa ubogich — wymagało opłat.

Stan obecny

Przepisy, dotyczące rozstrzygnięcia zatargów zbiorowych straciły w ogóle na aktualności, gdyż zmiany ustrojowe zapewniły robotnikom (radom zakładowym) bezpośredni wpływ na gospodarkę zakładem pracy a przez to także na kształtowanie się warunków pracy i wynagrodzenia w ramach obowiązujących przepisów i planu państwowego.

Spory indywidualne są załatwiane w drodze mediacji przy udziale w coraz większej mierze rad zakł. i zw. zaw. oraz jeszcze w pewnym stopniu inspekcji pracy.

W związku z tym komisje rozjemcze zostały zniesione, a spory indywidualne w rolnictwie objęto właściwością sądów powszechnych. W sądach tych zasiadają ławnicy a postępowanie jest uproszczone (zniesienie komisji rozjemczych — art. 14 ustawy z dnia 20. VII. 1950 r. o zmianie przepisów postępowania w sprawach cywilnych (Dz. U. R. P. Nr 38, poz. 349).

Po wojnie ilość spraw zawisłych w sądach pracy stopniowo bardzo poważnie zmalała¹⁾. Wobec tego odrębne sądy pracy uległy likwidacji z dniem 1 stycznia 1951, a uprawnienia ich przekazano sądom powszechnym, które poddane zostały odpowiedniej reorganizacji (wprowadzenie ławników, skrócone postępowanie).

Sprawy ze stosunku pracy korzystają nadal przed sądami powszechnymi z tych przywilejów, co przed sądami pracy (m. in. z bezpłatności postępowania).

Podst. pr.: dekret z 26. X. 1950 r. o przekazaniu sądom powsz. spraw w zakresie sądownictwa pracy (Dz. U. R. P. Nr 49, poz. 446).

IX. INSPEKCJA PRACY

Działalność inspekcji pracy opiera się na rozporządzeniu Prezydenta R. P. z dnia 14. VII. 1927 r. (Dz. U. R. P. Nr 67, poz. 590). Tom II Zbioru Przepisów Prawa Pracy str. 149—177.

Stan osobowy inspekcji pracy:

	1937 r.	1949 r.
Inspektorzy okręgowi	13	16
„ obwodowi	63	90
„ do spraw kobiet i młodocianych	—	9
Podinspektorzy do spraw ogólnych	61	94
„ „ „ kobiet i młodocianych	13	12
Asystenci inspekcyjni	—	14
Lekarze inspekcyjni	2	13 (w 50 r. — 19)
Inspektorzy specjaliści	—	9

¹⁾ Zob. w Nr 1 »Pracy i Opieki Społecznej« str. 85.

Czynności inspekcji pracy w tysiącach:

	1937 r.	1949 r.
Wizytacje	21,1	27,1
Wizytowane zakłady pracy	16,3	22,1
Liczba robotników wizytow. zakładów pracy	760,1	1.638,8
Interwencje w sprawach spornych	37,1	36,3
Sprawy w komisjach rozjemczych rolnych	12,8	0,4
Zlecenia z zakresu ochrony pracy	87,6	249,1

Szkolenie Inspektorów Pracy

Przed wojną

Szkolenie odbywało się tylko praktycznie w urzędach.

Po wojnie

W latach 1944—1950 na kursach o charakterze ogólnym, organizowanych przez Ministerstwo Pracy i Op. Społ., przeszkolono około 300 inspektorów, podinspektorów i asystentów.

W 1950 r. przeszkolono 45 inspektorów pracy na czterech kursach branżowych (przemysł metalowy, włókienniczy, drzewny i hutnictwo).

Społeczna Inspekcja Pracy

Działalność Społecznej Inspekcji Pracy opiera się na ustawie z dnia 4 lutego 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 6, poz. 52).

Społeczna Inspekcja Pracy jest organem związków zawodowych na terenie zakładów pracy. Do zakresu jej działania należy kontrola nad przestrzeganiem przez administrację zakładu przepisów prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia pracowników, pracy kobiet i młodocianych, czasu pracy i urlopów oraz kontrola urzędów technicznych i sanitarnych z punktu widzenia ochrony pracy. Organami Społecznej Inspekcji Pracy są: a) zakładowi, b) oddziałowi i c) grupowi społeczni inspektorzy pracy. Inspektorzy społeczni wybierani są przez załogę spośród pracowników danego zakładu.

Do 1939 r.

Instytucja ta nie była znana.

1950 r.

Przeszkolono około 2000 społecznych inspektorów pracy.

Przewiduje się powołanie 150—200 tys. inspektorów społecznych.

X. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Stan przedwojenny

Rozporządzenie z dnia 16. III. 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 325) — Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 235—239, zawiera jedynie ogólne wytyczne w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, posiadając charakter przepisów ramowych. Brak było konkretnych i ścisłych wskazań technicznych w tej dziedzinie.

Stan obecny

Prawodawstwo powojenne wprowadziło szereg rozporządzeń wykonawczych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, z których rozporządzenie z dn. 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. R. P. Nr 62, poz. 344) — Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 239—273, dotyczy wszystkich zakładów pracy, zaś

Wskutek tego akcja bhp była przed wojną słabo rozbudowana, opierała się prawie wyłącznie na działaniu inspekcji pracy, częściowo zaś na fragmentarycznym działaniu instytucji ubezpieczeń społecznych oraz nielicznych organizacji przemysłowych. Podejmowana na małą skalę, niesystematycznie i bezplanowo, dawała wyniki znikome.

pozostałe dotyczą poszczególnych gałęzi pracy lub kategorii zakładów pracy. Do rzędu tych ostatnich rozporządzeń należy zaliczyć następujące:

- 1) rozporządzenie z dnia 26 marca 1946 r. o higienie pracy w zakładach przemysłu włókienniczego (Dz. U. R. P. Nr 23, poz. 151) — Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 428—431,
- 2) rozporządzenie z dnia 21 marca 1947 r. o warunkach bezpieczeństwa przy robotach rozbiórkowych (Dz. U. R. P. Nr 30, poz. 128) — Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 1, str. 404—413,
- 3) rozporządzenie z dnia 21 kwietnia 1949 r. o higienie pracy w zakładach wytwarzających przedmioty z ołowiu lub stosujących przy produkcji ołów, oraz w drukarniach (Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 260) — Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 2, str. 451—457,
- 4) rozporządzenie z dnia 21 kwietnia 1949 r. o higienie pracy w hutach szkła (Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 261) — Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 2, str. 457—460,
- 5) rozporządzenie z dnia 12 września 1949 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użyciu aparatów natryskowych (Dz. U. R. P. Nr 54, poz. 420), Zbiór Przepisów Prawa Pracy, tom 2, str. 460-462,
- 6) rozporządzenie z dnia 4 kwietnia 1950 r. w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy (Dz. U. R. P. Nr 25, poz. 223), nie zamieszczone w Zbiorze Przepisów Prawa Pracy, jako wydane w 1950 r.
- 7) rozporządzenie z dnia 23 sierpnia 1950 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu dmuchawek piaskowych (Dz. U. R. P. Nr. 42, poz. 382), nie zamieszczone w Zbiorze, jako wydane w 1950 r.

ORGANIZACJA BHP PO WOJNIE

W Polsce Ludowej akcja bezpieczeństwa i higieny pracy jest planowa, celowa i bardzo szeroka. Obejmuje wszystkie bez wyjątku zakłady pracy i jest w nich zorganizowana jednolicie. Wszystkie Ministerstwa gospodarcze oraz Ministerstwa zainteresowane w akcji bhp, a także wszystkie Centralne Zarządy Przemysłów i Zjednoczenia Przemysłowe posiadają działające wg jednolitych zasad komórki organizacyjne do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wszystkie większe zakłady mają referentów bezpieczeństwa i higieny pracy, posiadających wiedzę fachową z zakresu techniki ochrony pracy i nadzorujących stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Całkowitą nowością w porównaniu z okresem przedwojennym jest bardzo wydatna rola samych pracujących, wyrażająca się zarówno w działalności związków zawodowych, jak i w udziale w tej akcji członków załóg zakładowych.

Zarówno Centralna Rada Związków Zawodowych, jak Okręgowe Rady Związków Zawo-

dowych oraz branżowe związki zawodowe, posiadają specjalne komórki organizacyjne i specjalny personel, mający za zadanie współdziałanie w rozwoju akcji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dla skoordynowania akcji bezpieczeństwa i higieny pracy w Państwie została powołana w roku 1946 Międzyministerialna Centralna Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy i komisje przy Centralnych Zarządach Przemysłów. Komisje te mają za zadanie koordynację realizując akcji bhp w poszczególnych przemysłach.

Oprócz związków zawodowych, do akcji bezpieczeństwa i higieny pracy w każdym zakładzie pracy włączają się bezpośrednio sami pracujący. Dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o radach zakładowych (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 36), wkłada na te rady obowiązek kontroli nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W każdym zakładzie pracy działają Komisje Ochrony Pracy, złożone z pracowników. Utworzona ostatnio instytucja inspektorów społecznych, wybieranych spośród pracowników, wzmacnia kontrolę pracowniczą nad ochroną pracy w zakładzie (zob. też wyżej — IX. Inspekcja Pracy).

Szeroko rozwija się też pracowniczy ruch racjonalizatorski, przynosząc szereg ulepszeń z zakresu techniki bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownicy wyróżniający się w akcji bezpieczeństwa i higieny pracy otrzymują odznaczenia oraz premie pieniężne.

BADANIA NAUKOWE

W okresie przedwojennym nie prowadzono prawie zupełnie badań naukowych w zakresie ochrony pracy. Utworzona na dwa lata przed wybuchem wojny Wzorcownia Urzędów Ochrony miała charakter praktycznego biura porad technicznych, połączonego z działem muzealnym, nie prowadziła jednak twórczej pracy naukowej.

W Polsce Ludowej został utworzony Centralny Instytut Ochrony Pracy w Warszawie. Ma on za zadanie prowadzenie badań naukowych i technicznych w zakresie ochrony pracy, których wyniki są praktycznie realizowane przez zakłady pracy. Instytut ten, oprócz swej Centrali w Warszawie posiada już kilka oddziałów w rejonach przemysłowych. Ponadto ośrodkami podobnych badań są: Śląska Akademia Lekarska w Bytomiu — Rokitnicy, Państwowy Instytut Higieny w Łodzi itd.

DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA W ZAKRESIE BHP

Szeroka akcja bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga literatury fachowej i to zarówno książek, jak i czasopism. Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej wydało w okresie 1945 — 1950 37 publikacji książkowych z tego zakresu. Akcję wydawniczą Ministerstwa w zakresie bhp przejął od 1 stycznia 1951 specjalny Zakład Wydawniczy Ministerstwa. Zakład ten oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy wydają też wspólnie miesięcznik, przeznaczony dla inżynierów, pt. „Bezpieczeństwo i Higiena Pracy” (nakład 12 tys. egz.). Centralna Rada Związków Zawodowych wydaje pismo popularne dla robotników, poświęcone sprawom bhp, pt. „Przyjaciel przy pracy”. Także inne czasopisma, jak pismo Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej pt. „Praca i Opieka Społeczna”, dalej „Medycyna Pracy”, następnie czasopisma wydawane przez inne Ministerstwa, czasopisma techniczne i lekarskie, na koniec prasa codzienna, umieszczają stale publikacje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto został wydany w wielkich nakładach szereg propagandowych plakatów ostrzegawczych.

DZIAŁALNOŚĆ SZKOLENIOWA

W Polsce przed 1939 r. prowadzono nikiłe próby szkolenia w zakresie bhp, jednak były one ułamkowe i nie nowoczesne.

W Polsce Ludowej szkolenie pracowników zakładów przemysłowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy od 1945 r. prowadzi się systematycznie, szeroko i nowocześnie. W tym okresie odbyło się 314 kursów bezpieczeństwa i higieny pracy, na których przeszkolono 24000 pracowników przemysłowych spośród dyrektorów, personelu inżynieryjno-technicznego, referentów bhp i robotników.

Oprócz tego odbywa się systematycznie szkolenie kandydatów na inspektorów pracy i na społecznych inspektorów pracy (zob. wyżej pod „IX. Inspekcja pracy”).

W oparciu o uzyskane doświadczenia wprowadzono ostatnio ulepszony praktyczny instruktaż robotników, polegający na:

- 1) instruktażu wstępnym prowadzonym przez referentów lub inżynierów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) na instruktażu na miejscu pracy,
- 3) na instruktażu bieżącym, i
- 4) na instruktażu kontrolnym, przy czym trzy ostatnie rodzaje instruktażu są wykonywane przez produkcyjny personel techniczno-inżynieryjny zakładów pracy. Realizacja tego nowego systemu, obowiązkowego dla wszystkich robotników i organizacyjnie jednolitego dla wszystkich działów pracy, jest w toku. W związku z powyższym prowadzone są prace przygotowawcze do dalszego przeszkalania personelu inżynieryjno-technicznego oraz referentów bhp, nad utworzeniem pomocniczych gabinetów fabrycznych bhp i nad skompletowaniem odpowiednich publikacji instrukcyjnych.

PRODUKCJA I DYSTRYBUCJA SPRZĘTU OCHRONNEGO

W odróżnieniu od okresu przed 1939 r. dopiero w Polsce Ludowej została utworzona Państwowa Fabryka Sprzętu Ratunkowego i Ochronnego oraz zostało powierzone Centrali Sprzętu Pożarniczego, Ratunkowego i Ochronnego w Warszawie zadanie rozprowadzania tego sprzętu po zakładach pracy.

Obowiązek zaopatrzenia w ten sprzęt jest przewidziany w przepisach prawnych i stanowi istotną część umów zbiorowych.

Zostało również powołane Państwowe Przedsiębiorstwo dla urządzeń klimatyzacyjnych w Warszawie.

Typy modeli sprzętu ochronnego opracowuje Centralny Instytut Ochrony Pracy, nad normalizacją tych typów pracuje również specjalna Komisja Polskiego Komitetu Normalizacyjnego, obejmująca szereg podkomisji dla poszczególnych zagadnień.

INWESTYCJE NA CELE BHP

W Polsce przedwojennej, akcja bezpieczeństwa i higieny pracy nie przynosiła wyników, ponieważ nie przeznaczano na nią koniecznych środków finansowych,

Dopiero w Polsce Ludowej została rozwiązana sprawa planowego i obowiązkowego przeznaczania przez Państwo odpowiednich sum na realizację bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy. Sumy te ujęte są w specjalne pozycje i planowane zarówno na okres całego 6-letniego Narodowego Planu Gospodarczego, jak na poszczególne jego lata w celu podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach istniejących i usunięcia przedwojennych zaniedbań w tej dziedzinie. Na ten cel w Planie 6-letnim przeznaczone są sumy bardzo poważne, szczególnie na wentylację i klimatyzację zakładów pracy oraz na ich urządzenia sanitarne. Sumy te wynoszą około 1200000 tys. zł.

Przy projektowaniu i budowie nowych zakładów uwzględniane są już wszelkie najnowsze zdobycze z zakresu techniki bezpieczeństwa i higieny pracy. Projekt budowy nowego zakładu

jak i przebudowy lub rozbudowy dawnego zakładu wymaga obowiązkowo opinii inspekcji pracy co do zachowania wymogów w zakresie bhp.

B. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Stan przedwojenny

Stan obecny

I. Zasięg osobowy ubezpieczeń

Do roku 1939 nie byli objęci ubezpieczeniem na wypadek choroby i macierzeństwa: pracownicy rolni, pracownicy państwowi publicznie-prawni (korzystali ze świadczeń odrębnych), pracownicy zarabiający ponad pewną granicę zarobkową.

Renciści i emeryci, wraz z członkami rodzin, nie byli objęci świadczeniami ubezpieczenia chorobowego.

W 1938 r. ubezpieczenie chorobowe obejmowało w Polsce 2357000 zatrudnionych.

W latach 1945/47 dokonano upowszechnienia ubezpieczeń obejmując ubezpieczeniem na wypadek choroby:

ogół pracowników państwowych (dekret z dnia 8. I. 1946 r. Dz. U. R. P. Nr 4, poz. 28) i ogół pracowników rolnych (rozp. z 27. XI. 1946 r. Dz. U. R. P. Nr 2 z roku 1947, poz. 8). oraz zniesiono granice zarobkowe, zwalniające od obowiązku ubezpieczenia w tym zakresie (dekret z dnia 23. X. 1944 r. Dz. U. R. P. Nr 9, poz. 44).

Ponadto do świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby zostali uprawnieni renciści i emeryci wraz z członkami rodzin (cyt. dekret z dn. 8. I. 46 r.) oraz ofiary obozów koncentracyjnych zasłużone w walce z faszyzmem.

W końcu 1950 r. liczba ubezpieczonych wynosiła już 5309800 a łączna liczba osób uprawnionych do świadczeń (licząc i członków rodzin ubezpieczonych) wynosiła w końcu 1950 r. około 12700000 tj. około 50,8% ogółu ludności.

II. Zakres rzeczowy ubezpieczeń

Prowadzone były: ubezpieczenie na wypadek choroby i macierzeństwa, ubezpieczenie od wypadków i chorób zawodowych, ubezpieczenie na starość, na wypadek inwalidztwa i śmierci. Poza tym górnicy byli objęci systemem dodatkowego ubezpieczenia pensyjnego.

Wreszcie jako typowe dla ustroju kapitalistycznego istniało ubezpieczenie na wypadek bezrobocia.

Z istniejących do wojny w 1939 r. ubezpieczeń nie wznowiono działalności ubezpieczenia na wypadek bezrobocia -- wobec braku w nowym ustroju potrzeby tego ubezpieczenia.

Natomiast w roku 1948 wprowadzono nowy dział ubezpieczenia, a mianowicie ubezpieczenie rodzinne (zasilki rodzinne, wyprawki niemowlęce).

Podst. pr.: dekret z dnia 28. X. 1947 r. (Dz. U. R. P. Nr 66, poz. 414).

III. Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego

A. ŚWIADCZENIA W NATURZE

1) Pomoc lecznicza dla ubezpieczonego przez 26 tyg. w roku na każdy rodzaj choroby, a dla członka rodziny przez 13 tyg., łącznie dla wszystkich przypadków zachorowania.

Od 1. I. 49 r. zniesiono całkowicie ograniczenie okresu uprawnienia do pomocy leczniczej (ustawa z dn. 1. III. 1949 r. Dz. U. R. P. Nr. 18, poz. 109).

Mimo trudności, wynikających z braku lekarzy i personelu pomocniczo-lek. oraz zniszczeń wojennych zakres usług stale rósł. I tak np. na 1 uprawnionej przypadało rocznie:

Stan przedwojenny

2. Z lecznictwa sanatoryjnego i uzdrowiskowego robotnicy korzystali w minimalnym stopniu (brak środków na utrzymanie rodziny w okresie pobytu w sanatorium).

3. Wyprawki niemowlęce — nie stosowano.

Stan obecny

	w r. 1946	w r. 1950
porad lek.-dent.	3,5	4,5
leków	3	5,1
zabiegów w zakł. leczn.	0,36	0,56

Udostępniono ten rodzaj lecznictwa robotnikom przez wprowadzenie pełnych zasiłków chorobowych w czasie korzystania z tego leczenia. Ponadto zagwarantowano dla robotników ilość miejsc w sanatoriach i uzdrowiskach, odpowiadającą ich procentowemu udziałowi w ogólnej liczbie ubezpieczonych.

Ogólny koszt świadczeń leczniczych udzielonych w 1950 r. wyniósł 1321511000 zł.

Od 1. I. 48 r. wprowadzono bezpłatne udzielanie w naturze wyprawek niemowlęcych tak dla pracownic jak i dla żon ubezpieczonych. W 1950 r. wydano 431600 wyprawek.

Uwaga:

Począwszy od 1951 r. udzielanie świadczeń leczniczych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa zostało wyłączone z ubezpieczeń społecznych i powierzone ogólnej organizacji lecznictwa (przyszłej powszechnej służby zdrowia — ustawa z dn. 20. VII. 1950 Dz. U. Nr 36, poz. 334). Połączone w ten sposób siły i urzędnicy lekarskie powinny zapewnić szybszą i lepszą obsługę świata pracy, która napotyka jeszcze obecnie na pewne trudności wynikłe ze zniszczeń wojennych i niedostatecznej liczby lekarzy oraz kwalifikowanego personelu. Stąd prowadzi się intensywne szkolenie narybku lekarskiego itd.

B. ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

1. Zasiłek chorobowy wynosił 60% przeciętnego tygodniowego zarobku z okresu 13 tygodni zatrudnienia i płacony był pracownikom przez 26 tygodni.

Podst. pr.: ustawa z dnia 28. III. 1933 r. (Dz. U. Nr 51, poz. 396).

Zasiłek chorobowy płacono od 4 dnia niezdolności do pracy.

2. Zasiłek domowy
połowa zasiłku chorobowego
(Podst. pr.: jak wyżej).

3. Zasiłek szpitalny
 $\frac{1}{3}$ zasiłku chorobowego.
(Podst. pr.: — jak wyżej).

4. Zasiłek połogowy
w wysokości 75% przeciętnego tyg. zarobku ubezpieczonej z ostatnich 13 tygodni zatrudnienia przez 8 tygodni.
(Podst. pr.: — jak wyżej).

Zasiłek chorobowy podwyższono do 70% zarobku (dekret z 13. XII. 46 r. Dz. U. Nr. 2 z roku 1947, poz. 4), a dla górników w razie wypadku w zatrudnieniu pod ziemią do 100% (zarządzenie z dnia 15. XII. 49).

Okres zasiłkowy może być przedłużony do 39 tygodni w przypadkach gruźlicy lub gdy leczenie rokuje wyleczenie w tym terminie.

Płaci się od 1-go dnia niezdolności jeżeli ta niezdolność trwa co najmniej 3 dni.

Podwyższono do 50% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

(Podst. pr.: ustawa z 1. III. 49 r. Dz. U. Nr 18, poz. 109).

bez zmiany

Podwyższono do 100% przeciętnego tygodniowego zarobku (dekret z dnia 8. I. 1946 r. Dz. U. Nr 4, poz. 28) przez 12 tygodni (ustawa z 28 IV. 48 r. Dz. U. Nr 27, poz. 183).

Stan przedwojenny

5. Zasiłek pogrzebowy wynosił w razie śmierci ubezpieczonego 3 tyg. zarobek, w razie zaś śmierci uprawnionego członka rodziny 1,5 tyg. zarobku ubezpieczonego.
(Podst. pr.: — jak wyżej).

Stan obecny

Od 1. I. 1949 r. w razie śmierci ubezpieczonego zasiłek ten wynosi 7 tyg. zarobek (cyt. wyż. ustawa z 1. III. 1949 r.).

*

Ogólna wysokość wydatków na powyższe zasiłki wyniosła w 1950 r. kwotę 471654000 zł.

Na podkreślenie zasługuje również znaczne ułatwienie okecnie podejmowania zasiłków pieniężnych przez to, że do obliczania i wypłaty zasiłków upoważnione zostały większe zakłady pracy.

IV. Zasiłki rodzinne

1. przed wojną nie istniały.

Zasiłki rodzinne wprowadzone zostały od 1. I. 1948 r. jako odrębny dział ubezpieczeń t.zw. ubezpieczenie rodzinne (Podst. pr.: dekret z 28. X. 1947 r. Dz. U. R. P. Nr 66, poz. 414)

Do zasiłków uprawnieni są wszyscy pracownicy¹⁾ pod warunkiem przepracowania co najmniej 20 dni pracy w miesiącu z tym, że jeżeli podjęli zatrudnienie po raz pierwszy lub zmienili je z własnej woli po 31 stycznia 1951 r. — nabywają prawo do zasiłku od czwartego miesiąca. Ponadto prawo do zasiłku mają renciści i emeryci.

Zasiłek należy się na każde dziecko począwszy od pierwszego, oraz na żonę niepracującą, jeżeli wychowuje dzieci lub jest niezdolna do pracy. Do zasiłków uprawnione są wszystkie dzieci własne oraz dzieci wychowywane przez pracownika — do ukończenia 16 lat życia, a w razie dalszej nauki — do 24 lat, w razie zaś niezdolności do pracy — bez ograniczenia wieku.

Stawki zasiłku na dzieci są progresywne, jednak począwszy od 3-go dziecka równe. Dla niżej zarabiających pracowników stawki zasiłków są wyższe.

Przeciętna miesięczna liczba rodzin, którym wypłacono zasiłki w 1950 r. wyniosła — 2112500, przeciętny zasiłek na rodzinę 125 zł miesięcznie. Ogólna suma wydatków na zasiłki w 1950 r. wyniosła 3134091000 zł.

W okresie trudności zaopatrzenia w mleko ubezpieczenie rodzinne organizowało i finansowało akcję rozdawnictwa mleka dla dzieci do lat 14, kobiet w ciąży i matek karmiących w ośrodkach przemysłowych. W roku 1950 rozdano ponad 173 miliony litrów mleka.

Na wyprawki niemowlęce i akcję rozdawnictwa mleka w r. 1950 wydano 264767000 zł.

V. Świadczenia rentowe

1. Renty dla poszkodowanych z tytułu wypadków w zatrudnieniu przysługiwały od 10% niezdolności do zarobkowania.

Renty wypadkowe przyznaje się obecnie przy co najmniej 25% niezdolności do zarobkowania. Wydatki na drobne renty wypadkowe przeostały być celowe, gdyż drobne uszkodzenia przy

¹⁾ nie uprawnia do zasiłku rodzinnego jedynie zatrudnienie przy pracach sezonowych, objęte premią za ciągłość i wydajność pracy (normowanych zarządzeniem PKPG).

Stan przedwojenny

2. Renty z ubezpieczenia emerytalnego (na starość, w razie inwalidztwa i śmierci) były nierówne. Pracownicy umysłowi otrzymywali przy tych samych zarobkach i czasie pracy kilkakrotnie wyższe renty niż robotnicy. Poziom rent robotniczych w poszczególnych dzielnicach nie był wyrównany.
3. Przy wymiarze rent nie były brane pod uwagę cięższe warunki pracy w pewnych zawodach i społeczna wartość pracy pracownika.
4. Warunki przyznawania świadczeń były szczególnie korzystne dla pracowników umysłowych i krzywdzące dla robotników. Wdowy po pracownikach umysłowych otrzymywały renty bezwarunkowo, wdowy po robotnikach tylko na starość i w razie inwalidztwa. Również warunki uzyskania rent sierocych były niejednolite.

Liczba rencistów z ubezpieczenia emerytalnego wynosiła w 1938 r. 285 000, z czego 102 000 przypadało na wdowy i sieroty.

VI. Organizacja ubezpieczenia, sądownictwo ubezpieczeniowe

1. Ubezpieczenie chorobowe było prowadzone przez ponad 100 kas terytorialnych, zawodowych i fabrycznych. Ubezpieczenia rentowe były prowadzone przez 7 odrębnych finansowo instytucji, względnie w odrębnych funduszach. Samorząd ubezpieczeń był zawieszony, kierownictwo instytucji znajdowało się w rękach komisarzy rządowych.

Stan obecny

odpowiedniej opiece nad poszkodowanymi nie wpływają w obecnym ustroju ujemnie na możliwość znalezienia pracy i na wysokość zarobków.

Podst. pr.: ustawa z 1 marca 1949 (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 109).

W końcu 1950 r. renty z tytułu wypadków w zatrudnieniu pobierało 101 400 osób. Ogólny wydatek na renty wypadkowe w r. 1950 wyniósł 107 476 000 zł.

Renty dla wszystkich pracowników udzielane są według tych samych zasad wymiaru.

Były już kilkakrotnie podwyższone, obecne wymiary mają jednak jeszcze charakter prowizoryczny. Renty obecnie przyznawane wymierzone są od zarobków z ostatnich 6 miesięcy zatrudnienia, przyczym renciści zaliczani są do jednej z ośmiu grup zarobkowych.

Wysokość rent normują rozporządzenia Rady Ministrów, ostatnie z 8. III. 1949 r. (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 120).

Dla górników pracujących pod ziemią wprowadzono wyższe wymiary rent, sięgające 60% ostatnich zarobków (uchwała Prezydium Rządu z dn. 10. I. 1951 r. Monitor Polski Nr A5, poz. 64)

Wprowadzono jednolite warunki rent dla wdów (wychowanie dzieci, starość, inwalidztwo — ustawa z 1. III. 1949 r. Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 109) i dla sierot (rozporządzenie Rady Ministrów z 26. VII. 1950 r. Dz. U. R. P. Nr 33, poz. 297).

Ułatwiono wreszcie uzyskiwanie świadczeń rentowych przez upoważnienie oddziałów obwodowych ZUS (b. Ubezpieczalni Społecznych) do wypłaty zaliczek na renty już z chwilą złożenia dokumentów, stwierdzających bezspornie istnienie prawa do renty.

Liczba rencistów ubezpieczenia emerytalnego w końcu 1950 r. wynosiła 709 700, z czego na wdowy i sieroty przypada 435 800 (skutki wojny).

Wydatki na renty z ubezpieczenia emerytalnego w r. 1950 wyniosły 725 431 000 zł. (bez dodatkowego ubezpieczenia górników).

Wszystkie działy ubezpieczeń zostały połączone w jedną całość gospodarczą i organizacyjną. Podst. pr.: ustawy z 1. III. 1949 r. Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 109 i z 20. VII. 1950 r. Dz. U. R. P. Nr 36, poz. 333).

Wszystkie ubezpieczenia — z wyjątkiem pomocy leczniczej — wykonywa obecnie jedna instytucja: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, z oddziałami wojewódzkimi i powiatowymi.

We wszystkich oddziałach istnieją rady

ubezpieczeń, złożone tylko z przedstawicieli ubezpieczonych, powołanych przez związki zawodowe.

Działalność samorządu ubezpieczeń społecznych została przywrócona już w 1944 (dekret z 7. IX. 1944 r. Dz. U. R. P. Nr 5, poz. 24).

Dzięki uproszczeniom organizacyjnym i zastosowaniu lepszych metod pracy koszty administracyjne zostały znacznie obniżone przy jednoczesnym usprawnieniu działania instytucji.

W r. 1950 koszty administracyjne wyniosły 130 945 000 zł, co stanowi 1,9% dochodu ze składek.

Wprowadzono w życie prawo o sądach ubezpieczeń z 1939 r., nie zrealizowane przed wojną. Wszystkie spory rozstrzygają: w pierwszej instancji — okręgowe sądy ubezpieczeń społecznych, złożone z sędziów zawodowych i ławników, w drugiej instancji — Trybunał Ubezpieczeń Społecznych.

2. Koszty administracyjne wynosiły przeciętnie około 9% dochodu ze składek.

3. Rozstrzyganie sporów było niejednolite. Znaczną część sporów rozstrzygały władze administracyjne, część specjalne sądy administracyjne, część sądy rozjemcze.

VII. Finanse ubezpieczeń społecznych

Stan przedwojenny

1. Finanse ubezpieczeń społecznych oparte były na samowystarczalności poszczególnych funduszy. Brak jakiegokolwiek gwarancji ze strony państwa. Wszystkie fundusze ubezpieczeń rentowych wykazywały olbrzymie deficyty w świetle obliczeń aktuarialnych, co groziło przyszłym obniżeniem świadczeń.

2. Składki wymierzano odrębnie dla poszczególnych działów ubezpieczeń i poszczególnych funduszy. Różnolitość stopy składek.

Pracownicy płacili na ubezpieczenie około 45% składek.

Stan obecny

Ubezpieczenia społeczne włączone są do ogólnonarodowych planów gospodarczych w ramach których ustala się składki, wystarczające na pokrycie przewidywanych wydatków. Państwo ponosi bezpośrednią odpowiedzialność za równowagę finansową ubezpieczeń.

Składki opłacają w całości zakłady pracy (dekret z 29. XI. 1945 r. Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 240).

Począwszy od 1949 r. pobiera się jednolitą, łączną składkę na wszystkie działy ubezpieczeń społecznych. Składka ta, w zależności od sektora gospodarki, wynosiła w 1950 r. od 21 do 03% płac. Prócz tego, na dodatkowe ubezpieczenia górników pobierano 8% składkę. W r. 1951 obowiązuje składka 15,5% dla gospodarki uspołecznionej, a dla zakładów prywatnych utrzymano składkę dotychczasową.

C. P O M O C S P O Ł E C Z N A

W Polsce kapitalistycznej opieka społeczna miała charakter filantropijny. W zasadzie opieka była sprawowana wówczas nie przez państwo a przez samorząd i — w przeważającej mierze — przez instytucje charytatywne. Państwo ograniczało się jedynie do subwencjonowania samorządu i instytucji charytatywnych. Ogólnym zjawiskiem, występującym wówczas w skali masowej było żebractwo i włóczęgostwo.

Wobec tego, że podstawowym założeniem społeczno-ustrojowym Państwa Ludowego jest zasada, że każdy winien pracować i że każdemu należy stworzyć możliwości pracy, pomoc społeczna w Polsce Ludowej poszła po linii:

1) otoczenia odpowiednią opieką osób, które utraciły zdolność zarobkową, a nie posiadających innych źródeł utrzymania ani rodzin zobowiązanych do ich alimentacji, jako też

2) udzielania niezbędnej pomocy osobom, które znalazły się przejściowo w trudnej sytuacji życiowej.

Pomoc społeczna dla osób, wskazanych pod 1), polega w pierwszym rzędzie na przywróceniu zdolności do pracy tym osobom, jeżeli są w wieku produkcyjnym, i w tym celu prowadzi się akcję szkolenia inwalidów.

Na terenie Polski znajduje się w chwili obecnej około 580 tys. inwalidów wojennych, wojskowych, cywilnych i pracy.

Podstawowym warunkiem przywrócenia inwalidom (amputantom) zdolności do pracy i zatrudnienia jest ich odpowiednie zaprotezowanie. Zostało więc uruchomionych 5 wytwórni protez, w tym 2 nowe, a jedna wytwórnia w Warszawie jest obecnie w budowie.

Rozwój produkcji protez w okresie przed i po wojennym był następujący:

	protezy i aparaty	obuwie ortopedyczne
1937—38	2371	-
1945	493	248
1946	1936	1505
1947	2459	1830
1948	3900	2450
1949	6293	3465
1950	10326	5168

Równocześnie rozwinięto szeroką akcję szkolenia inwalidów i ciężko poszkodowanych w Państwowych Zakładach Szkolenia Inwalidów, na kursach szkoleniowych oraz na tzw. szkoleniu przyfabrycznym, czyli w zakładach pracy. O znaczeniu, jakie Państwo przywiązuje do sprawy szkolenia inwalidów, świadczy stały wzrost kwot budżetowych, przeznaczonych na ten cel:

w 1947 r.	127 mlj. zł
1948 r.	134 „ „
1949 r.	675 „ „
1950 r.	703 „ „

Dzięki zaprotezowaniu i przeszkoleniu inwalidów, wszyscy inwalidzi wojenni zostali już zatrudnieni i to w dużej mierze w przemyśle.

Celem stworzenia jak najszerzej bazy dla zatrudnienia inwalidów najciężej poszkodowanych, powołano też do życia wielobranżową Centralę Spółdzielni Inwalidów, zrzeszającą spółdzielnie inwalidzkie. W spółdzielniach tych pracuje obecnie 12.000 inwalidów a w r 1955 pracować ich będzie 30.000.

Należy stwierdzić, że przeważający procent inwalidów zatrudnionych przy wytypowanych dla nich pracach i czynnościach zupełnie nie ustępuje pod względem wydajności pracy pracownikom zdrowym o pełnej zdolności do pracy. W chwili obecnej już cały szereg ciężko poszkodowanych inwalidów (między nimi niewidomi oraz inwalidzi pozbawieni obu kończyn dolnych) dzięki wybitnemu wyróżnieniu się w pracy posiada tytuły przodowników i racjonalizatorów pracy.

Obok tego, osoby mające warunki do korzystania z pomocy społecznej otrzymują ze strony Państwa pomoc, która się wyraża:

a) w umieszczaniu potrzebujących tego w odpowiednich zakładach.

Sieć tych zakładów jest obecnie następująca:

	liczba zakładów	liczba miejsc stałych
1. Domy Opieki (dla starców)	334	21.395
2. Zakł. specj. dla nieuleczalno chorych	45	4373
3. „ „ „ umysłow. chorych zdolnych do pracy . . .	3	160
4. „ „ „ umysłow. chorych niezdolnych do pracy . .	5	340
5. „ „ „ epileptyków	2	130
6. „ „ „ niewidomych.	6	470

W okresie przedwojennym ta forma opieki opierała się głównie o sieć przytułków gminnych, w których tzw. „podopieczni“ wegetowali, otrzymując od gminy od czasu do czasu węgiel, ziemniaki i znikome datki pieniężne. Poza tym trudnili się żebractwem.

W chwili obecnej całość tej pomocy została przejęta, względnie jest bezpośrednio nadzorowana przez Państwo (Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej), które przeprowadziło ścisłą specjalizację poszczególnych typów zakładów. Zakłady te zapewniają pensjonariuszom zaspokojenie wszystkich ich potrzeb: życiowych, odzieżowych i kulturalnych oraz pełną opiekę lekarską.

b) w pomocy świadczeniowej. W okresie powojennym ta forma pomocy musiała być szczególnie silnie rozwinięta. 6 100 000 ludzi a więc 26,5% ludności wymagało natychmiastowej pomocy, w tym około 600 000 inwalidów i około 1 000 000 ludzi częściowo lub całkowicie pozbawionych pracy. Pomoc ta polegała na masowym dożywianiu ludności, zaopatrywaniu w odzież, udzieleniu zapomóg doraźnych, organizowaniu schronisk przejściowych, domów noclegowych itp.

W wyniku szybko następującej likwidacji zniszczeń wojennych, odbudowy i przebudowy gospodarki polskiej, stałego podnoszenia się stopy życiowej ludności, likwidacji bezrobocia oraz ciągle zwiększającego się zapotrzebowania rąk do pracy, ilość osób potrzebujących tej formy pomocy zmniejszyła się w sposób zdecydowany i w związku z tym ten zakres pomocy społecznej został silnie ograniczony. Dla przykładu warto podać, że w okresie od 1. IV. 1949 r. do 1. XI. 1950 r. — 45 000 osób, objętych uprzednio opieką społeczną, zostało skierowanych do zatrudnienia, w wyniku czego osoby te przestały korzystać z pomocy Państwa.

Obecnie, w 1951 r., opieką częściową dla osób, które przejściowo znalazły się w trudnej sytuacji, objętych jest 18 567 osób, przy czym stosuje się następujące formy tej pomocy:

1. zapomogi doraźne i okresowe,
2. suchy prowiant w postaci paczek żywnościowych,
3. obiady w gospodach ludowych.

Problem żebractwa został w zasadzie zupełnie rozwiązany.

Równocześnie dzięki ustrojowi likwidującemu bezrobocie i gwarantującemu faktyczne a nie tylko formalne, równouprawnienie kobiety, zwalczamy skutecznie resztki prostytucji.

D. INNE URZĄDZENIA SOCJALNE

Stan przedwojenny:

Stan obecny:
(dane za 1949 r.)

A. URZĄDZENIA DLA MATEK PRACUJĄCYCH, DZIECI I MŁODZIEŻY

1. Stacje opieki nad matką i dzieckiem

333 punkty i 123,1 tys. korzystających
w ciągu roku.

2. Domy matki i dziecka

W 1937 r. 6 domów z 500 miejscami. 22 domy z 2,3 tys. miejsc.

3. Żłobki

W 1937 r. 63 żłobki i 2,9 tys. korzystających 458 żłobków (262 przy zakładach pracy)
cych (w tym 30 żłobków przyfabrycznych i 18,1 tys. korzystających (10,2 przy zakładach
z liczbą miejsc 478). pracy).

4. Dziecińce

W 1937 r. — 48 tys. korzystających 6285 punktów i 323 tysiące korzystających.
W 1938 r. — 75,7 „ „

5. Przedszkola

74,8 tys. korzystających.

6233 przedszkola (1100 przy zakładach pracy)
i 288,6 tysięcy korzystających (123,6 tys.
z dotacji na akcję socjalną).

6. Świetlice dziecięce

Brak danych

2617 świetlic (234 przy zakładach pracy)
i 211,7 tysięcy korzystających (16,2 tys. przy
zakładach pracy).**7. Domy dziecka i młodzieży**W 1937 r. 754 schronisk i burs z 34,7 tys.
korzystających.555 domów i 38,1 tys. korzystających.
(ponadto 68 domów małych dzieci z 3,4 tys.
korzystających).**8. Półkolonie¹**

W 1937 r. 247,1 tys. korzystających.

2449 punktów (308 przy zakładach pracy)
i 223,9 tys. korzystających.**9. Kolonie¹**

(kolonie, obozy i domy turnusowe razem)

W 1937 r. 171,4 tys. korzystających.

4092 punkty (654 przy zakładach pracy)
i 595,8 tys. korzystających (159,6 tys. przy za-
kładach pracy).**B. WZASY PRACOWNICZE**Poczynania luźne na niewielką skalę — brak
danych liczbowych.W r. 1949 korzystało z wczasów 451,7 tys.
robotników i pracowników umysłowych.

¹) Liczba dzieci na półkoloniach, niższa od przedwojennej, równoważy się znacznym przyrostem dzieci na koloniach, które są lepszą formą letnich wczasów dziecięcych.
Ogółem na koloniach letnich i półkoloniach było w 1937 r. — 418,5 tys., w 1949 zaś — 819,7 tys. dzieci i młodzieży.

Budżet państwa w r. 1951 i wydatki na cele socjalne i kulturalne

1. ISTOTA BUDŻETU W GOSPODARCE SOCJALISTYCZNEJ

Zadaniem budżetu jest gromadzenie środków akumulowanych w drodze pierwotnego i wtórnego podziału dochodu narodowego, a następnie rozdział tych środków na potrzeby związane z rozbudową gospodarczą kraju, potrzebami socjalnymi i kulturalnymi ludności, wzmocnieniem siły obronnej państwa oraz utrzymaniem administracji i organów wymiaru sprawiedliwości.

W gospodarce socjalistycznej budżet jest w istocie swej planowy, gdyż opiera się w zasadniczych swych elementach na wskaźnikach planu gospodarczego. Plan gospodarczy wytycza kierunek i intensywność rozwoju gospodarstwa narodowego oraz poziom życia ludności; określa on wielkość i kierunki produkcji, inwestycji i obrotu towarowego, kierunki i tempo rozwoju nauki, oświaty i kultury, określa zadania w zakresie ochrony zdrowia ludności, ustala jaka część dochodu narodowego przypada na zaspokojenie potrzeb gospodarczych i społecznych kraju. W gospodarce socjalistycznej budżet — tak samo jak plan gospodarczy — posiada charakter obowiązujących dyrektyw.

Bazę ekonomiczną budżetu socjalistycznego stanowi socjalistyczna własność narzędzi i środków produkcji. W związku z tym, podstawowym źródłem dochodów budżetu są wpływy z gospodarki społecznej.

Budżet państwa w gospodarce socjalistycznej jest podstawowym planem finansowym, który — ze względu na swe dominujące znaczenie — spełnia jednocześnie kierującą i koordynującą rolę w stosunku do innych planów finansowych. Wielkie zadania, jakie ma spełniać budżet w ustroju socjalistycznym, wymagają specyficznej jego konstrukcji. Musi mu ona — z jednej strony zapewniać jedność i spójność wewnętrzną, podnosząc w ten sposób jego operatywność, z drugiej zaś strony — wszechstronnie uwzględniać odrębności lokalne oraz stwarzać sprzyjające warunki dla twórczej inicjatywy władz terenowych.

Uchwała Rady Ministrów z dnia 17 kwietnia 1950 r. w sprawie wstępnych wytycznych do zasad budżetu Państwa na rok 1951, przesądziła przebudowę dotychczasowego systemu budżetowego w Polsce w czterech zasadniczych kierunkach:

- a) nadania budżetowi Państwa charakteru podstawowego planu gromadzenia środków finansowych i ich podziału na finansowanie gospodarki finansowej, potrzeb socjalnych ludności i wzmocnienie obronności kraju,
- b) oparcia budżetu państwa w jego zasadniczych elementach o wskaźniki narodowego planu gospodarczego,
- c) podporządkowania budżetowi Państwa planów finansowych poszczególnych gałęzi gospodarki narodowej,
- d) oparcia budżetu o zasady centralizmu demokratycznego, wyrażającego się w jedności systemu budżetowego z najbardziej wszechstronnym uwzględnieniem inicjatywy władz terenowych.

Rozwijając wyżej wyluszczone zasady uchwała Rady Ministrów jednocześnie postanowiła, że budżetem Państwa na rok 1951 zostanie objęty dotychczasowy zakres budżetów: państwowego, samorządu terytorialnego, ubezpieczeń społecznych, funduszu akcji socjalnej i rachunków wyrównawczych przedsiębiorstw działających na zasadach rozrachunku gospodarczego, oraz przedsiębiorstw i innych jednostek organizacyjnych, których charakter działalności uzasadnia uniezależnienie wydatków od dochodów.

W ten sposób rozszerzony budżet Państwa na 1951 r. objął w zasadzie całość gospodarki finansowej Państwa. Poza budżetem pozostały jedynie plany: kredytowy, kasowy oraz system finansowania spółdzielczości i gospodarki prywatnej.

W związku z powołaniem w 1950 rad narodowych jako terenowych organów jednolitej władzy państwowej, oraz z rozszerzeniem zakresu budżetu Państwa, nastąpiła równocześnie zasadnicza zmiana w konstrukcji budżetu. Budżet Państwa został podzielony na budżet centralny i budżety terenowe (wojewódzkie, powiatowe, gminne miejskie i wiejskie), sam pozostając jedynie budżetem zbiorczym. W zakresie budżetów terenowych przyjęto zasadę, że budżety niższego szczebla wchodzą zbiorczo pełnymi dochodami i wydatkami do budżetu wyższego stopnia.

Uchwała Rady Ministrów z dnia 17. IV. 1950 r. określiła m. in. jaka działalność finansowana będzie z budżetu centralnego, a jaka z budżetów terenowych. W szczególności uchwała postanowiła, że z budżetu centralnego finansowane będą wydatki: na utrzymanie władz centralnych i bezpośrednio im podporządkowanych organów i instytucji, na przedsiębiorstwa i zakłady o znaczeniu ogólnopństwowym, naukę i szkolnictwo wyższe, specjalne i zawodowe, potrzeby socjalno-kulturalne, mające znaczenie ogólnopństwowe, jak sanatoria przeciwgruźlicze, szpitale i przychodnie psychiatryczne i specjalistyczne, narodowe muzea i biblioteki, archiwa akt państwowych, wydatki na renty i emerytury, przysposobienie zawodowe inwalidów wojennych i wojskowych, ponadto wydatki na obronę narodową, na wymiar sprawiedliwości i bezpieczeństwo, na obsługę długów państwowych, na finansowanie państwowych rezerw materiałowych oraz na ogólną rezerwę budżetową.

Budżety terenowe (tj. budżety terenowych rad narodowych oraz podporządkowanych im organów i instytucji) obejmują w szczególności finansowanie gospodarki narodowej o znaczeniu lokalnym jak: przemysłu miejscowego, miejskich i powiatowych przedsiębiorstw budowlanych, przedsiębiorstw miejskiego handlu detalicznego, miejskich zakładów gastronomicznych, gospodarki mieszkaniowej, przedsiębiorstw i zakładów gospodarki komunalnej, gospodarki drogowej i rolnej oraz melioracji o znaczeniu lokalnym i pożarnictwa.

Poważne przesunięcie na rzecz budżetów terenowych nastąpiło w zakresie urządzeń socjalnych i kulturalnych. W szczególności do budżetów terenowych przekazano finansowanie: przedszkoli, szkół podstawowych i średnich ogólnokształcących (wraz z pomocą dzieciom i młodzieży oraz higieną szkolną), oświaty dla dorosłych i walki z analfabetyzmem, oraz bibliotek, archiwów i muzeów o znaczeniu lokalnym, amatorskiego ruchu artystycznego, upowszechnienie teatrów i lokalnych ognisk artystycznych, finansowanie ośrodków kultury fizycznej i sportu, opieki społecznej nad dorosłymi w domach pracy przymusowej, w ogniskach i zakładach opiekuńczych, publicznych zakładów służby zdrowia o znaczeniu lokalnym, ochrony macierzyństwa i walki z alkoholizmem.

W nowym systemie budżetowym obowiązuje kardynalna zasada, że każdy budżet musi być zrównoważony. W związku z tym nastąpił rozdział dochodów między budżet centralny i budżety terenowe, uwzględniający w zasadzie:

- a) w zakresie dochodów niepodatkowych — przekazanie budżetom terenowym całości dochodów z majątku, znajdującego się w zarządzie rad narodowych, jak również niepodatkowych dochodów z przedsiębiorstw i jednostek budżetowych finansowanych z budżetów terenowych oraz całości wpływów z Państwowego Funduszu Ziemi oraz wpływów lokalnych z Funduszu Gospodarki Mieszkaniowej;

- b) w zakresie zaś dochodów podatkowych — przekazanie budżetom terenowym dotychczasowych podatków komunalnych (z wyjątkiem podatku gruntowego) oraz udziału w podatkach: gruntowym, obrotowym, dochodowym oraz od wzbogacenia wojennego, jak również udziałów w karach pieniężnych i grzywnach.

Jeśli wymienione wyżej źródła dochodowe nie zapewnią równowagi wydatków poszczególnych budżetów terenowych, przewidywane deficyty pokryte zostaną dotacjami wyrównawczymi budżetów terenowych.

3. DOCHODY W BUDŻECIE PAŃSTWA NA R. 1951

Projekt budżetu Państwa na r. 1951 został złożony Sejmowi w końcu ubiegłego roku i uzupełniony przyjętymi obecnie przez Sejm poprawkami. Wynikały one z przeprowadzonej w początku br. obniżki cen, oraz z dostosowania budżetu do ostatecznie ustalonego Narodowego Planu Gospodarczego na 1951 r.

Ustalony budżet zamyka się po stronie dochodów kwotą zł 55,97 mrd., a po stronie wydatków kwotą zł 51,89 mrd., dając w wyniku nadwyżkę dochodów nad wydatkami w wys. 4,08 mrd. złotych. Jest ona najwyższa w historii naszych budżetów po ostatniej wojnie i stanowi przekonujący dowód równowagi oraz trwałości naszego systemu finansowego.

Wielkie zmiany społeczno-gospodarcze, jakie zaszły w Polsce w ciągu ostatnich lat, znalazły swe bezpośrednie odzwierciedlenie w budżecie Państwa. W szczególności w zakresie dochodów, jak to ilustruje poniższe zestawienie, uwidacznia się daleko posunięta socjalizacja naszego gospodarstwa: 79,6% wszystkich wpływów budżetowych pochodzi z sektora uspołecznionego, podczas gdy z gospodarki nieuspołecznionej i od ludności zaledwie 10,7%.

Zestawienie dochodów budżetu Państwa na 1951 r.

Źródła akumulacji	mrd. zł	%%
I. Gospodarka uspołeczniiona	44,56	79,6
II. Gospodarka nieuspołeczniiona, podatki i inne wpływy od ludności	6,00	10,7
III. Opłaty	0,45	0,9
IV. Wpływy różne	3,72	6,6
V. Pożyczki i lokaty	1,23	2,2
VI. Przelewy	0,01	0,0
Razem dochody	55,97	100,0

Czym się tłumaczy tak decydujący udział gospodarki uspołecznionej w stronie dochodowej budżetu przyjętego na 1951 r.?

Według danych przytoczonych przez Wice-Premiera Hilarego Minca w referacie wygłoszonym w lutym rb. pt. „Zadania gospodarcze na 1951 r.“ (VI plenum KC PZPR) udział gospodarki uspołecznionej w ogólnej wartości produkcji przemysłu i rzemiosła wynosił w roku 1946 — 79%, w 1949 roku — 89%, w 1950 roku — 94%, a w 1951 roku ma on wynieść około 96%; udział gospodarki socjalistycznej w ogólnych obrotach handlowych na szczeblu detalu, który w roku 1946 wynosił około 22%, w roku 1949 około 55%, w roku 1950 — około 80%, w roku 1951 ma wynieść około 92%. W całości zaś udział gospodarki socjalistycznej w tworzeniu dochodu narodowego wynosił w 1946 r. — 45,5%, w roku 1949 — 64% i ma wzrosnąć z 70% w roku 1950 do 75% w roku 1951.

Przewidziany na 1951 r. wzrost dochodów z sektora uspołecznionego opiera się w pierwszym rzędzie na planowanym wzroście produkcji. Wartość produkcji przemysłowej w r. 1949 wzrosła o 25,5% w porównaniu z rokiem 1948, w roku 1950 o 30,8% w stosunku do 1949 r., na

rok zaś 1951 wzrost produkcji planowany jest o 23,4%, zamiast — jak to przewidywał szczegółowy plan 6-letni — o 20,7% w stosunku do 1950 r. Drugim podstawowym warunkiem osiągnięcia założonej w planie akumulacji (bez której niemożliwa jest realizacja planu), jest poważna obniżka kosztów własnych w gospodarce narodowej. Tak np. plan obniżki kosztów przewiduje ogólną obniżkę kosztów własnych w przemyśle wielkim i średnim o 6,1%, w drobnym zaś przemyśle socjalistycznym — o 8,0%.

Jeszcze w roku ubiegłym przedsiębiorstwa działające na zasadzie rozrachunku gospodarczego (która to forma organizacyjna jest zasadniczą w sektorze państwowym) dokonywały wpłat do budżetu podatku obrotowego i podatku od zysku, lecz podatki te nie stanowiły zasadniczej formy akumulacji przedsiębiorstw państwowych. Przeważająca część tej akumulacji koncentrowała się pod postacią różnic wyrównawczych na rachunkach wyrównawczych sum obrotowych, prowadzonych w Narodowym Banku Polskim. Z nich kryto wydatki na objęte tym systemem przedsiębiorstwa, oraz uskuteczniano wpłaty do budżetu państwowego stosownie do zaplanowanej wysokości.

W roku bieżącym nastąpiło bezpośrednie powiązanie przedsiębiorstw, działających na zasadach rozrachunku gospodarczego, z budżetem. Podatek obrotowy i od operacji nietowarowych stały się głównymi instrumentami regulującymi rentowność przedsiębiorstw, a zarazem podstawową formą zbierania przez budżet wartości dodatkowej. Pozostała część akumulacji powiązana została ze stroną dochodową budżetów za pomocą wpłat do budżetu: a) nadwyżek środków obrotowych nagromadzonych w przedsiębiorstwie ponad obowiązujące normy, b) części zysku pozostającej po uzupełnieniu własnych środków obrotowych, względnie po odprowadzeniu na fundusz zakładowy w ramach szczególnych w tym zakresie upoważnień (z tym, że wpłata nie może być niższa niż 10% ustalonego zysku), c) wpłat z tytułu dodatnich różnic cen, d) z tytułu nadwyżek pozabudżetowych środków specjalnych, e) z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne. Ze stroną zaś wydatkową budżetu przedsiębiorstwa powiązane są dotacjami na pokrycie niedoboru środków obrotowych, planowanych strat oraz ujemnych różnic wyrównawczych cen.

W ten sposób oparcie budżetu Państwa o zasadnicze elementy Narodowego Planu Gospodarczego oraz bezpośrednie powiązanie gospodarki finansowej sektora uspołecznionego z budżetem, zapewniają stronie dochodowej pełną realność.

Olbryzmia i stale rosnąca część dochodu wytworzonego przez sektor uspołeczniiony jest przekazywana do budżetu Państwa w formie podatkowej lub niepodatkowej na cele ogólnopaństwowe.

4. WYDATKI W BUDŻECIE NA R. 1951.

Zamieszczone niżej zestawienie wykazuje, na jakie główne cele przeznaczone zostały zgromadzone w budżecie dochody.

Zestawienie wydatków budżetu Państwa na 1951 r. według głównych celów:

Cele	mrd. zł	%%
I. Gospodarka narodowa	21,14	40,7
II. Urządzenia socjalno-kulturalne	16,34	31,5
III. Obrona narodowa	3,75	7,2
IV. Administracja i wymiar sprawiedliwości	6,69	12,9
V. Długi państwowe	0,45	0,9
VI. Środki rezerwowe i inne	3,52	6,8
Razem wydatki	51,89	100,0

Jak z powyższego zestawienia wynika, ogromna kwota 21,14 mrd. zł stanowiąca 40,7% (w Związku Radzieckim 39,5%) wszystkich wydatków budżetu Państwa zostanie w 1951 r. skierowana na finansowanie gospodarki narodowej, Z tego jedynie 4,72 mrd. zł zostało przeznaczonych na pokrycie bieżących potrzeb gospodarki, natomiast główna część środków — bo wynosząca 16,42 mrd. zł — zużyta zostanie na nakłady inwestycyjne (rozszerzona reprodukcja socjalistyczna)¹⁾.

Wydatki z budżetu na inwestycje w 1950 r. wyniosły 11,47 mrd. zł, podczas gdy — jak wyżej wspomniano — wydatki na inwestycje z budżetu w 1951 r. wzrosną do kwoty 19,65 mrd. zł.

Z ogólnej sumy nakładów inwestycyjnych w 1951 r. 83,6%, przeznaczają się na inwestycje w gospodarce narodowej. Jest to przekonujący dowód potężnego pokojowego wysiłku społeczeństwa, dążącego do uprzemysłowienia kraju celem stworzenia materialnej bazy dla budowy podstaw socjalizmu.

5. WYDATKI BUDŻETOWE NA CELE SOCJALNE I KULTURALNE W R. 1951

Wyrazem bezpośredniej troski Państwa ludowego o zaspokojenie potrzeb socjalno-kulturalnych ludności są wydatki budżetu na ten cel. Stanowią one drugą co do wielkości grupę wydatków w budżecie na 1951 r. i wynoszą poważną kwotę zł 16,34 mrd. czyli 31,5% wszystkich wydatków budżetowych. Z kwoty tej 14,64 mrd. zł przypada na wydatki bieżące i 1,69 mrd. złotych na nakłady inwestycyjne w tym zakresie.

W porównaniu z 1950 r. wskaźnik wydatków na urządzenia socjalno-kulturalne w budżecie na r. 1951 wynosi 105,9.

W oparciu o Narodowy Plan Gospodarczy rozwój wydatków na poszczególne działy urzędów socjalno-kulturalnych wykazuje różne tendencje i tempo.

Wydatki budżetu na emerytury, renty, zasiłki i inne świadczenia wzrosną o 3,1% do kwoty 5,52 mrd. zł.

Wydatki na opiekę społeczną wyniosą 0,58 mrd. zł, z czego 0,06 mrd. zł stanowią nakłady inwestycyjne. Z ogólnej kwoty wydatków w tym dziale 0,41 mrd. zł zostanie pokryte z budżetu centralnego na akcje objęte tym budżetem, w szczególności na różne formy akcji socjalnej jak Fundusz Wczasów Pracowniczych, na pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe, na wczasy świąteczne, na administrację stołówek, na zapomogi oraz na akcję socjalną niescentralizowaną. Ulega zmianie pomoc społeczna w ścisłym tego słowa znaczeniu. W coraz większym stopniu i z coraz lepszym skutkiem opiera się ona o zasadę produktywizacji podopiecznych i zatrudnienie inwalidów (w wyniku ich leczenia i przywrócenia im zdolności do pracy). W budżecie centralnym istotnym wydatkiem w tej dziedzinie jest protezowanie inwalidów.

W budżetach terenowych na pomoc społeczną przeznaczają się 0,17 mrd. zł, z czego blisko $\frac{1}{3}$ stanowią wydatki na utrzymanie domów opieki dla dorosłych. Prawie tyle samo wynoszą wydatki na akcję socjalną niescentralizowaną, zaś resztę pochłaniają wydatki na utrzymanie takich instytucji jak: zakłady specjalne dla niewidomych i nieuleczalnie chorych, domy rozdzielcze, internaty dla kobiet pracujących, internaty dla niewidomych i ciężko poszkodowa-

¹⁾ Należy tu podkreślić, że budżet nie jest jedynym źródłem finansowania inwestycji.

Plan inwestycyjny na 1951 przewiduje ogólną wartość nakładów inwestycyjnych na kwotę zł. 23.10 mrd zł. przyczym jako pokrycie służącej mają:

a) dotacja budżetu Państwa w wys. 19, 65 mrd. zł.

b) część amortyzacji przedsiębiorstw działających na zasadach rozrachunku gospodarczego, po potrąceniu wydatków na kapitalne remonty w kwocie 2,24 mrd. zł.

c) środki zwrotne w kwocie 0.63 mrd. zł.

d) środki własne inwestorów na sumę zł 0,58 mrd.

Z powyższego wynika, że 85,1% wydatków inwestycyjnych przewidzianych w Planie Inwestycyjnym pokryte zostanie z dotacji budżetowej.

nych inwalidów, kuchnie powszechnie, hotele migracyjne i punkty etapowe, prowadzenie akcji werbunkowej i przesiedlania, na zasiłki, zapomogi oraz pomoc w naturze.

Wydatki bieżące na zdrowie w wysokości 2,75 mrd. zł stanowią najpoważniejszą — po emeryturach i zasiłkach — pozycję w zakresie wydatków na urządzenia socjalno-kulturalne i wykazują wzrost o 11,4% w porównaniu z wydatkami z 1950 r. Troska o zdrowie społeczeństwa uwidacznia się we wszechstronnej rozbudowie zarówno akcji sanitarno-zapobiegawczej, jak i samego lecznictwa. Ulega rozszerzeniu poradnictwo, oświata sanitarna i akcje sanitarno-przeciwepidemiczne oraz wzrasta ilość łóżek w szpitalach ogólnych. Poważnej rozbudowie ulega organizacja lecznictwa dla pracującej wsi, a w szczególności sieć wiejskich ośrodków zdrowia, ośrodków zdrowia spółdzielni produkcyjnych, ilość położnych gminnych, żłobków sezonowych wiejskich itd.

Nakłady inwestycyjne z budżetu Państwa w zakresie ochrony zdrowia wyniosą w r. 1951 ponad 0,20 mrd. zł, co znacznie wzmocni efektywność omówionej wyżej sieci urządzeń.

Dużo uwagi i troski poświęca Państwo kulturze fizycznej i turystyce. W porównaniu z rokiem 1950 wydatki bieżące na ten cel wzrosną do kwoty 0,56 mrd. zł, tj. o 23,9%.

Wydatki na oświatę wzrosną z 2,09 mrd. zł w 1950 r. do 2,22 mrd. w 1951 r. tj. o 61%. Wskaźnik finansowy nie oddaje tu całkowitego obrazu wzrostu zaspokojenia potrzeb w tej dziedzinie. Daleko idąca racjonalizacja w zakresie gospodarki budżetowej, a w szczególności oszczędności uzyskane na skutek oddania gospodarki poszczególnych typów tych urządzeń w ręce jednego gospodarza, umożliwiły rozwinięcie poszczególnych rodzajów tych urządzeń w o wiele większym stopniu niż to wskazuje wskaźnik budżetowy.

Wydatki na naukę wzrastają z 0,34 mrd. zł w 1950 r. do 0,41 mrd. w 1951 r., tj. o 19,1%. W jeszcze szybszym tempie rośnie ilość instytutów naukowo-badawczych oraz ilość pracowników nauki zatrudnionych w tych instytutach; rosną wydatki na zakłady i laboratoria naukowe, biblioteki naukowe, archiwa i inne urządzenia w zakresie nauki.

Wydatki bieżące na szkolenie kadr wykazują wzrost z 1,74 mrd. zł w 1950 r. na 2,11 mrd. zł w br. — tj. o 21,1%. Wzrost wskaźników planu usługowego jest jeszcze intensywniejszy i świadczy dobitnie, że założenia przyjęte do planu 6-letniego w zakresie przygotowania kadr są realizowane z żelazną konsekwencją. Dla ilustracji wielkiego wysiłku Państwa w tym zakresie może posłużyć fakt, że oprócz 2,11 mrd. zł wydatków bieżących nakłady inwestycyjne z budżetu w tym dziale wyniosą poważną kwotę 0,90 mrd. zł, czyli więcej niż połowę wszystkich nakładów inwestycyjnych na urządzenia socjalno-kulturalne.

Wydatki bieżące budżetu na urządzenia z zakresu kultury i sztuki wyniosą 0,55 mrd. złotych. Mimo że wskaźnik tych wydatków na 1951 r. wykazuje spadek o 11,1% w porównaniu z 1950 r., to wszystkie niemal wskaźniki usługowe z tego zakresu rosną bardzo poważnie. Zachodząca dysproporcja między wskaźnikiem budżetowym a wskaźnikami usługowymi tłumaczy się racjonalizacją w zakresie wykorzystania źródeł dochodowych oraz obniżeniem przeciętnych kosztów utrzymania poszczególnych typów tych urządzeń, a w szczególności zmniejszeniem wydatków administracyjnych.

Niezależnie od wydatków bieżących dotacja budżetowa na nakłady inwestycyjne w zakresie urządzeń kultury i sztuki wyniesie 0,16 mrd. zł.

*

Wydatki na administrację i wymiar sprawiedliwości w budżecie Państwa na 1951 rok wynoszą łącznie z nakładami inwestycyjnymi 6,69 mrd. zł, co stanowi 12,9% całości budżetu. Przeprowadzona reorganizacja władz terenowych, dalsza walka o uproszczenie struktury aparatu administracyjnego, surowe przestrzeganie dyscypliny budżetowej, niedopuszczenie do przerostu etatów i nieprzekraczanie wyznaczonych etatów, uproszczenia i racjonalizacja w postępowaniu administracyjnym, oto główne elementy uzasadniające założony spadek kosztów administracyjnych.

Wydatki na obronę kraju wynoszą 3,75 mrd. zł i stanowią 7,2% wydatków budżetu Państwa. Wysokość wydatków na obronę kraju zarówno w kwocie absolutnej jak i cyfrach stosunkowych wskazuje na pokojowy charakter naszej gospodarki.

Osobną końcową grupę wydatków budżetu Państwa stanowią tak zwane środki rezerwowe w kwocie zł 3,52 mrd., na które składają się: kwota zł 0,59 mrd., przewidziana jako rezerwa planu inwestycyjnego, oraz kwota 2,93 mrd. zł jako tak zwane wydatki nierozdzielone. Wydatki te zostały w zasadzie zdecydowane i przyjęte, nie zostały jednak włączone do właściwych grup budżetowych z powodu braku jeszcze ścisłej ich kalkulacji. Ewidencyjne utrzymanie ich w środkach rezerwowych umożliwi następnie późniejsze włączenie tych wydatków do budżetu, według właściwej szczegółowej kalkulacji budżetowej, w ramach przyjętego w środkach rezerwowych szacunku globalnego i limitu.

Uchwalone jednocześnie przez Sejm: Narodowy Plan Gospodarczy i budżet Państwa na 1951 rok symbolizują w istocie jedność obu planów. Poważne natężenie finansowania odbudowy i rozwoju gospodarki oraz poziomu życia ludności — wyznaczone w planie gospodarczym — wymagają wysokiego tempa akumulacji socjalistycznej. Dlatego też walka we wszystkich gałęziach gospodarstwa o wzrost rentowności, o przyspieszenie częstotliwości obrotu środków obrotowych, o obniżenie kosztów własnych, o zaprzestanie korzystania z dotacji państwowych, walka o ponadplanową akumulację, o mobilizację zasobów wewnętrznych oraz o rentowność pracy — stanowią jeden z decydujących warunków pomyślnego wykonania planu gospodarczego i budżetu.

PULAWSKI ZYGMUNT

Rozszerzenie zakresu pracy kobiet

UWAGI WSTĘPNE

W Nr 12 Dziennika Ustaw z rb. pod poz. 96 ukazało się rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. o pracach zakazanych kobietom, które zawiera, jako załącznik, „Wykaz prac wzbronionych kobietom“.

Rozporządzeniem tym znacznie rozszerzono zakres prac dozwolonych kobietom, uchylając dawne przepisy w tym względzie.

Sądzimy, że trudno jest lepiej ująć motywy, które skłaniają państwo socjalistyczne do rozszerzenia zakresu robót dozwolonych kobietom, niż to uczyniono w uchwale Wszechniowskiej Konferencji dla zbadania pracy kobiet w przemyśle, odbytej w dn. 17—20 stycznia 1933 r. w Moskwie:

„Socjalistyczna odbudowa i racjonalizacja naszego przemysłu dają możliwość — bez szwanku dla funkcji macierzyństwa — rozszerzyć zastosowanie pracy kobiet w produkcji, a w tej liczbie także w przemyśle ciężkim... W ten sposób, z jednej strony — rozwiązuje się zagadnienie polityczne wciągnięcia kobiety do działalności społeczno-produkcyjnej oraz stwarza kadry dla zabezpieczenia niezamąconej pracy przemysłu w przypadku odpływu męskich sił roboczych dla obrony kraju, a z drugiej — ułatwia się rozwiązanie zagadnień gospodarczych w dziedzinie pracy, w szczególności zaś zagadnienie wzmocnienia kadr w zakładach pracy i podniesienia poziomu dobrobytu rodziny robotniczej“.

Zasady, na jakich oparła się nasza nowelizacja spisu robót wzbronionych kobietom, były zupełnie analogiczne do zasad powyższych.

CHARAKTERYSTYKA DAWNEGO SPISU ROBÓT WZBRONIONYCH KOBIECIOM

Dotychczasowy spis robót wzbronionych kobietom był wytworem ustawodawstwa kapitalistycznego okresu międzywojennego.

Początkowo ukazał się w rozporządzeniu z dnia 29 lipca 1925 roku, a następnie uległ nowelizacji rozporządzeniem z 3 października 1935 r.

Przy bliższej analizie tego ostatniego spisu stwierdzamy szereg jego defektów, uniemożliwiających jego dalsze stosowanie na obecnym etapie rozwojowym, przede wszystkim z uwagi na jego niezgodność z liniami wytycznymi obecnego ustroju. Defektem, wpływającym całkowicie z cech ustroju, którego spis dawny był wytworem, jest jego ogromnie szeroki zakres. Pozornie miało to cechy założeń humanitaryzmu wobec kobiety, lecz pozory te łatwo obalić przy bliższej analizie.

Epoka, w której powstawał ten spis, charakteryzowała się stałym, mniejszym lub większym nasileniem kryzysów ekonomicznych, typowych dla ówczesnego ustroju, którego nieustanną plagą było bezrobocie. Usunięcie od udziału w aktywnej pracy produkcyjnej kobiet w podstawowych gałęziach przemysłu miało niewątpliwie na celu ukryte niedopuszczenie do pracy kobiet i zmniejszenie przez to plagi bezrobocia.

Drugim defektem dawnego spisu było to, że jego pozorna szerokość i humanitarność miała

charakter teoretyczny i papierowy; nie była ona oparta (z małymi wyjątkami i tylko na pewnych bardzo wąskich odcinkach) na badaniach organizmu kobiecego, ani też na doświadczeniach wziętych z przemysłu. Wychodząc z przesłanek czysto teoretycznych zakazywano wszelkie będące do pomyślenia rodzaje prac lub nawet ryczałtowo zabraniano pracy w całych gałęziach przemysłu, uważanych ogólnie za bardziej niebezpieczne i szkodliwe dla robotników.

Spis ten odbiegał w wielu punktach od potrzeb życia i stanu wiedzy. Dopiero szereg lat doświadczeń i szereg nowych materiałów naukowych wykazały całą jego sztuczność i teoretyczność, a nawet rzec można — jego papierowość.

Zasadniczo fałszywym jest założenie, iż należy usunąć kobietę od pracy w danym dziale dlatego, że teoretycznie biorąc, może ona być tam niebezpieczna lub szkodliwa zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet.

Założenia powinny tu być całkowicie inne, mianowicie winny polegać na wytypowaniu przede wszystkim tych działów pracy, które, czy to z uwagi na szkodliwe czynniki: chemiczne, promienne lub inne, czy to przez konieczność stosowania pewnych ruchów i wysiłku — godzą w normalne, specyficzne funkcje organizmu kobiety, tj. wpływają na nie ujemnie, powodując bezpłodność i poronienia, działając szkodliwie na potomstwo, wywołując zaburzenia w miesiączkowaniu i w ogóle w specyficznych właściwościach układu krążenia krwi kobiety, jej systemu nerwowego itd. Te rodzaje czynności powinny stanowić dość silnie zakreśloną kategorię, jeżeli lata praktyki i obserwacji rzeczywiście wykazały ich szkodliwość i jeżeli technika ochrony pracy dotąd szkodliwości tych nie opanowała ani w najbliższej przyszłości nie opanuje.

Po tej właśnie linii, opierając się na bardzo gruntownych pracach naukowych, prowadzonych od lat 30-tu i na obserwacji pracy kobiet w przemyśle, idzie radziecki spis robót zakazanych kobietom. Po tej linii idzie także nowy spis polski, nie siedł zaś po tej linii uchylony spis z roku 1935.

Ten ostatni spis przyjmował, w typowo kapitalistycznym sposób, że istnieją w pewnych działach przemysłu jakby usztywnione złe warunki higieniczne, że zapewne nie ulegną one nigdy poprawie i że po prostu należy kobiety z nich wyeliminować, pozostawiawszy w nich jednak, jakby w formie cichej zgody, robotników-mężczyzn.

Socjalistyczne podejście do zagadnień usprawnienia technicznego a zarazem uzdrowotnienia, i to możliwie szybkiego, warunków pracy, nie może pogodzić się z takim nastawieniem.

Jak mówią źródła radzieckie, „trzeba się liczyć z kolosalnymi zmianami w warunkach pracy, wniesionymi przez socjalistyczną organizację pracy w okresie rozbudowy przemysłu, z szerokim rozwojem mechanizacji, przy rozczłonkowaniu procesów produkcyjnych na operacje, nie wymagające znacznego wysiłku fizycznego, trzeba się liczyć ze znacznymi zmianami w świadczeniach społeczno-bytowych dla wszystkich, a dla kobiet w szczególności (żłobki, ogródki dziecięce, uspołecznienie odżywiania i prania itd.)“.

Na koniec, dawny spis, jak ogólnie wiadomo, nastroczał ogromne trudności w praktycznym jego stosowaniu przez niejednokrotnie niewłaściwe sformułowania. Zawierał on nieraz zakazy bardzo ogólne a równocześnie rygorystyczne. Dochodziło do tego, że praktycznie biorąc, usuwał on kobiety od szeregu prac w całych działach przemysłu, jak np. w zakładach graficznych, w jedwabiu sztucznym, w górnictwie, w większości zakładów ceramicznych, w kamieniołomach, przy obsłudze szeregu maszyn w transporcie i komunikacji, choćby tam warunki higieniczne uległy poprawie. Do curiosów jego należały drobiazgowo zakazy stosowania szeregu chemikalii, bardzo rozpowszechnionych w przemyśle, jak np. kwasu siarkowego lub solnego, niezależnie od stosowanych ilości.

Spis poprzedni zawierał bezwzględne nakazy, co kryło w sobie właśnie papierową rygorystyczność. Jeśli bowiem zakazana była praca z jakimś średnio szkodliwym ciałem chemicznym, to nawet gdyby dany oddział fabryczny był tak idealnie skonstruowany, że mechanizacja, hermetyzacja i wentylacja jego procesów czyniłyby pracę w nim nie tylko dla kobiet, ale i dla mężczyzn zupełnie nieszkodliwą, — wkraczał mimo to przepis papierowy zakazu pracy kobiet, który je stamtąd bezlitośnie usuwał.

Toteż dawny spis powodował wielkie rozgoryczenie wśród kobiet i jeżeli potrzeby życiowe przemysłu na danym wąskim odcinku wymagały zatrudnienia kobiet, z uwagi na brak wykwalifikowanych sił męskich, pracodawca czynił to ukradkiem, nielegalnie, co w rezultacie, w razie wykrycia, powodowało wyrzucenie nieraz na bruk zasłużonych pracownic i odwrotnie, czasem zachodziła też potrzeba dość sztucznej interpretacji przez władze przepisów tego spisu, aby na pewnych odcinkach dopuścić w razie konieczności także kobiety.

Ogół kobiet jednak był przez ten spis trzymany zdala od wielu odcinków produkcji nadających się dla kobiet, choć potrzeby życiowe kobiet tego wymagały.

Wszystko to wytwarzało dookoła tego zagadnienia atmosferę niezdrową i sztuczną, która w stroju obecnym nie mogła być nadal tolerowana.

NOWY SPIS PRAC WZBRONIONYCH KOBIECIOM

Podstawową zasadą nowego spisu jest zabronienie kobietom tylko tych prac, co do których istnieją obiektywne dane stwierdzające ich specyficzną szkodliwość dla organizmu kobiecego (w szczególności dla funkcji macierzyńskich). Nowy spis oparty jest zatem na mocnej bazie długoletnich doświadczeń praktycznych i naukowych. Wykorzystane zostały przy jego opracowaniu bogate doświadczenia przodującej nauki radzieckiej, która stwierdza m. in., że:

„Jest niezbędne brać pod uwagę możliwość specyficznych wpływów, szkodliwych dla organizmu kobiety w związku z macierzyństwem. Do takich czynników należy bezwzględnie zaliczyć: znaczne natężenie fizyczne, mocne wstrząsy ciała, przymusowo nienaturalne położenie ciała przy pracy, znaczny ucisk na okolicę brzucha oraz specyficznie działające gazy i w ogóle trucizny“.

Nowy spis zmierza w kierunku maksymalnej konkretyzacji prac, których wykonywanie jest kobietom wzbronione — unika przez to ogólników, spotykanych tak często w spisie starym, polegających mianowicie na usuwaniu kobiet z całych gałęzi przemysłu lub z całych działów fabryk.

Stojący na naczelnym miejscu dawnego spisu dział ogólny, który najwięcej nastroczał trudności w praktyce i był przyczyną wielu niedociągnięć, został skasowany.

Po skreśleniu dawnych przepisów działu ogólnego kobiety zostały dopuszczone do obsługi dźwigów towarowych i fabrycznych (tj. czynności, które — jak dowodzą już i nasze doświadczenia — kobiety mogą doskonale wykonywać), oraz do obsługi pędni. Ta ostatnia praca jest już dziś w tak znacznej mierze usprawniona i zabezpieczona, że dawny zakaz przestał być celowy. Skreślony został również niesłuszny w ramach dzisiejszych zdobyczy techniki ochrony pracy — zakaz obsługi przez kobiety pil tarczowych i taśmowych, oraz dwóch najbardziej rozpowszechnionych obrabiarek do drewna. Przy tych obrabiarkach kobieta, ze swą precyzją i delikatnością ruchów, oraz dokładnością, sumiennością, cierpliwością i uwagą nieraz może wykonywać prace lepiej od mężczyzny.

Niektóre inne zakazy z działu ogólnego, jak pracy z łożem i rębnią, przeniesiono do działów specjalnych. Pozostały jedynie normy dźwigania i przewozu ciężarów, które zrewidowano na podstawie dotychczasowych doświadczeń własnych i obcych.

Przejdźmy obecnie do omówienia poszczególnych działów spisu.

PRACA W GÓRNICTWIE

Do najbardziej rewolucyjnych postanowień nowego spisu należy dopuszczenie kobiet do pracy w kopalniach pod ziemią. Jest ono oczywiście ograniczone do prac pomocniczych, natomiast pozostawia się zakaz istotnie szkodliwych dla organizmu kobiety prac rębaczy w przodkach, cieśli, wiertaczy itp. Ideą przewodnią była zasada, którąśmy podali wyżej w sformułowaniu radzieckim o specyficznych szkodliwościach dla zdrowia i roli kobiety.

Spis wziął pod uwagę niezmiernie szybko postępującą naprzód mechanizację transportu i produkcji w górnictwie. Likwiduje ona stopniowo ciężkie czynności transportowe, a jednocześnie stwarza wzmoczone zapotrzebowanie pracowników nadzorujących urządzenia mechaniczne; do

tych czynności kobiety doskonale się nadają. Doświadczenia radzieckie, gdzie w związku ze zmechanizowaniem pracy w górnictwie (w wielu wypadkach do ponad 90% prac) nastąpiło dopuszczenie kobiet do prac pomocniczych pod ziemią — dowodzą, iż praca w kopalniach dobrze urządzonych pod względem higienicznym, nie naraża na szkodę funkcji macierzyńskich zatrudnionych tam kobiet.

Spis nowy zawiera zresztą warunek niedopuszczania kobiet do pracy w tych kopalniach, w których czy to zbyt gorąco, czy wilgotność, czy cienkość pokładów lub zagazowanie, stwarzałyby warunki szczególnie niepomysłne.

Podobnie dopuszczono kobiety do prac lżejszych w kamieniołomach. Podczas gdy spis poprzedni wykluczał je całkowicie z tych działów pracy. Daje to kobietom możliwość pracy przy czynnościach zmechanizowanych.

Dawny spis rygorystycznie usuwał kobiety z całego przemysłu naftowego, nowy je doń dopuszcza.

PRZEMYSŁ HUTNICZY I METALOWY

W przemyśle hutniczym i metalowym kobiety zostały dopuszczone do obsługi pieców metalurgicznych, z wyjątkiem czynności bezpośrednio związanych z wytapianiem i rozlewaniem żeliwa i stali. Przy tych ostatnich pracach można jednak zatrudnić kobiety przy odlewaniu w aparatach pod ciśnieniem i przy formowaniu ręcznym drobnych odlewów.

Utrzymany został zakaz pracy z rudami ołowiu w hutach ołowiu, w odlewniach ołowiu, z cynkiem w hutach i odlewniach i w ogóle zakazane są prace związane z topieniem i odlewem metali nieżelaznych.

Co do ołowiu, to bardzo ogólnikowy dawniej zakaz wszelkiej pracy z ołowiem i jego stopami ograniczono do ściśle określonych, istotnie wybitnie szkodliwych i trudnych do ochrony czynności z ołowiem i jego związkami, jak: odlewanie, powlekanie przy pomocy ołowiu, praca z tlenkami ołowiu, wyrób i lutowanie akumulatorów itd.

Dopuszczono kobiety do obsługi maszyn do sztancowania gwoździ, nitów i śrub.

Zakaz pracy przy metalizacji natryskowej zwięźono tylko do metalizacji metalami trującymi, jak ołów i kadm.

Zakaz spawania dotyczy tylko spawania metali trujących i spawania w zbiornikach.

Zaznaczyć trzeba, że nasze, polskie doświadczenia dowodzą, iż kobiety mogą być doskonałymi spawaczkami.

Rewolucyjnym posunięciem jest również dopuszczenie kobiet do obsługi kotłów parowych przy mechanicznym ładowaniu paliwa oraz przy paliwie płynnym, a także kotłów dla ogrzewania centralnego.

Nowa technika ułatwia pracę, lecz wnosi też i pewne nowe niebezpieczeństwa.

Niezmiernie szerokie zastosowanie znajdują obecnie narzędzia ręczne pneumatyczne, powodujące wstrząsy ciała, wybitnie szkodliwe dla kobiety. Zakaz tej pracy zawiera specjalny punkt nowego spisu.

Wymieniając zawarty w dziale przemysłu metalowego zakaz pracy przy galwanizacji metali z użyciem ciał trujących, należy przy tej okazji podkreślić jeszcze jedną nową, nie spotykaną w spisie dawnym, zasadę naukowo-techniczną. Zasadę tę można nawiązać do zasad sformułowanych następująco w Związku Radzieckim:

„Zależnie od osiągnięć w dziedzinie zmiany procesów technologicznych, w związku z odbudową naszego przemysłu... przeciwwskazania dla pracy kobiety będą odpadać i w ten sposób będzie się rozszerzać zakres zastosowania pracy kobiet“.

Podczas gdy spis dawny kategorycznie zakazywał pracy przy powyższej galwanizacji, przy stosowaniu do niej składników trujących, to nowy spis powtarzając ten zakaz dodaje: „o ile zawartość w powietrzu składników szkodliwych dla zdrowia przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych“.

Omówmy pokrótce różnice w ujęciu tego zagadnienia przez oba spisy. Przepis dawnego spisu był bezwarunkowy i kategoryczny. Gdyby więc nawet udało się zorganizować oddział galwanizacji używający co prawda szkodliwych czynników (np. cjanów) ale w sposób wykluczający możliwość zatrucia kobiet ulatniającymi się wyciewami (np. cjanowodorem), to i tak wówczas praca kobiet na tym oddziale byłaby zakazana. Tak bowiem orzekł przepis dawnego spisu. Krył w sobie logicznie założenie, iż w ówczesnych warunkach ustrojowych nie będzie możliwości realizacji należytej techniki ochrony pracy. Chciał więc ocalić przynajmniej pozory humanitaryzmu, usuwając kobiety od pracy przy galwanizowaniu.

Spis nowy jest całkowicie wolny od tego rodzaju pesymistycznych założeń. Nie przewiduje sytuacji bez wyjścia. Jeśli np. oddział galwanizacji przy użyciu cjanów jest z pewnych przyczyn jeszcze dotąd nie na poziomie — praca kobiet w nim jest zakazana. Jeśli natomiast dzięki szerokiemu zastosowaniu w ustroju socjalistycznym najnowszych zdobyczy naukowej ochrony pracy — oddział galwanizacji będzie tak zorganizowany, że szkodliwe wyciewy nie zatrują powietrza w stopniu przekraczającym dopuszczalną normę — to nie ma żadnego obiektywnego powodu zakazywania kobietom pracy na tym oddziale.

Nowy spis jest zatem optymistyczny: wierzy on w możliwości szybkiego rozwoju w ustroju socjalistycznym nie tylko techniki produkcji, ale także powiązanej z nią techniki ochrony pracy. Wierzy w poprawę warunków pracy robotnika.

Omówiliśmy umyślnie szerzej ten moment, bo powtarza się on w szeregu punktów nowego spisu, który w miarę możliwości unika dawnych zakazów kategorycznych, a jedynie daje zakazy warunkowe, stosowane tam, gdzie jeszcze technika ochrony pracy nie osiągnęła należytego poziomu.

PRZEMYSŁ MINERALNY I CHEMICZNY

W przemyśle mineralnym, w szczególności ceramicznym, kobiety zostały dopuszczone do szeregu takich prac w fabrykach ceramicznych, które im dotąd były zakazane, a które w dużym stopniu są dziś zmechanizowane.

W hutach szkła dozwolono im wykonywać zmechanizowane wydmuchiwanie szkła, a w cementowniach — zmechanizowane odważanie i pakowanie cementu.

W przemyśle chemicznym zastąpiono nieokreślone dopuszczenie kobiet do pracy „w przemyśle farmaceutycznym“ przez sprecyzowane pojęcie „w aptekach i lecznictwie“.

Nowy spis przewiduje bezwarunkowy zakaz w przemyśle chemicznym pracy kobiet tylko tam, gdzie występują trucizny niewątpliwie zagrażające funkcjom kobiety, jak przy pracach ze związkami arsenu, aniliną, czteroetylkim ołowiu, fosforem i jego związkami trującymi, z tlenkami azotu, rtęcią itd.

Nowy spis i w ten dział wnosi ściślejsze i praktyczniejsze sformułowanie. Zamiast nieokreślonych zakazów wprowadzono zupełnie konsekwentnie terminy „przerobu“ i „stosowania w produkcji“, znosząc absurdy naukowe i techniczne, spotykane w spisie poprzednim, które zabraniały kobietom wszelkiego zetknięcia się z chemikaliami.

W wielu punktach zastosowano dopuszczenie warunkowe, gdy nie są przekroczone dopuszczalne stężenia szkodliwych składników w powietrzu. Dopuszcza się więc w ten sposób kobiety do wielu działów przemysłu chemicznego, o ile zachowane są w nich warunki higieniczne,

Usunięto zakazy pracy przy wytwarzaniu amoniaku, przy stosowaniu kwasu siarkowego, solnego itd.

Dopuszczono kobiety do pracy w fabrykach jedwabiu sztucznego, o ile nie są przekroczone dopuszczalne stężenia szkodliwych składników w powietrzu.

Ponadto nadano całemu działowi chemicznemu inny układ, bardziej przejrzysty i ścisły naukowo.

Dopuszczono kobiety do szeregu prac w rafineriach nafty.

INNE PRZEMYSŁY

W fabrykach celulozy dopuszczono pracę kobiet, o ile nie są przekroczone normy dopuszczalne stężeń szkodliwych składników w powietrzu.

W przemyśle spożywczym rozszerzono zakres prac dozwolonych kobietom w cukrowniach (obsługa szeregu maszyn i aparatów) oraz w fabrykach tytoniowych.

Rewolucyjnym krokiem w tej dziedzinie jest zastąpienie dotychczasowych, bardzo rygorystycznych zakazów pracy kobiet w poligrafice, przez zakazy ich pracy jedynie w odlewniach czcionek oraz przy odlewie stereotypów.

Dopuszczono pracę kobiet w rotograwiurze, o ile nie są przekroczone normy stężeń granicznych oraz we wszelkiego rodzaju drukarniach, w których wiele prac było dla nich dotąd zamkniętych.

W dziale komunikacji i transportu dopuszczono pracę kobiet w charakterze maszynistów i palaczy, w żegludze — palaczy na paliwo płynne.

Dopuszczono pracę kobiet, jako kierowców samochodów o tonażu do 2,5 ton oraz autobusów do 14 osób, a także motorniczych tramwajów i kolejek elektrycznych.

Spis nie zawiera zakazu pracy kobiet przy robotach leśnych.

Zakazy pracy kobiet w ciąży i karmiących obejmują pracę pod ziemią w kopalniach, oraz we wszelkiego rodzaju pojazdach mechanicznych w ruchu, zaś kobiet w ciąży — przy dźwiganiu wszelkich ciężarów oraz obsłudze aparatów Roentgena.

ZAKOŃCZENIE

Oto jak przedstawia się nowy spis robót wzbronionych kobietom. Liczne zastępy kobiet znajdują dzięki niemu otwarty dostęp do nowych działów pracy i możliwość podniesienia dobrobytu swej rodziny, oraz awansu fachowego i społecznego. Dzięki nowemu spisowi przemysł naszego Państwa powiększy swe kadry i wzmocni swe możliwości produkcyjne. Jest to więc akt, który w nasze życie państwowe i społeczne wnosi wartości pozytywne.

Uchwała rządu w sprawie rent górniczych

Rola ubezpieczeń społecznych w gospodarce socjalistycznej, polegająca zarówno na społecznym zaspakajaniu niektórych potrzeb klasy robotniczej w określonych wypadkach „losowych”, wywołujących niemożność zarobkowania, jak i na uczynieniu z ubezpieczeń jednego z elementów, ułatwiających wykonanie planów gospodarczych — znalazła właściwy wyraz w powziętej przez Prezydium Rządu w dniu 10 stycznia 1951 r. uchwały o wysokości świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią (Monitor Polski Nr A—5, poz. 64)¹).

Wprawdzie ogół pracowników górnictwa węglowego korzysta już ze świadczeń dodatkowych, tzw. pensyj brackich (walka o ubezpieczenie brackie była historią wielu krwawych nawet walk klasy robotniczej), tym niemniej ubezpieczenie to nie zabezpieczało w dostateczny sposób górników zajętych w pracy pod ziemią, która decyduje o wydajności kopalń. Zadanie to postawiła przed ubezpieczeniami — u progu Planu 6-letniego — Karta Górnika, zapowiadając dla pracowników podziemnych takie „uprzywilejowanie“ przy wymiarze świadczeń emerytalnych, aby dla inwalidów pracy górniczej dochodziły one do 60% zarobków. Uwzględniając obecny, wciąż b. skromny poziom świadczeń emerytalnych, Karta Górnika stworzyła istotnie wybitne uprzywilejowanie dla pracujących pod ziemią, co, jak podała, uzasadnione było przez „doniosłe znaczenie przemysłu węglowego dla rozwoju gospodarki narodowej, dotychczasowe wielkie osiągnięcia górników, ich zasługi w podjęciu inicjatywy i rozpowszechnianiu współzawodnictwa pracy, dzięki któremu uruchomione zostały nowe i wielokrotnie istniejące możliwości produkcyjne naszych warsztatów pracy”, oraz „szczególne warunki ciężkiej i ofiarnej pracy górników pod ziemią“.

W rezultacie uchwała Prezydium Rządu z 10 stycznia 1951 r. spełnia w znacznej mierze postulat v-premiera Minca, wyrażony w jego referacie na ostatnim, VI Plenum KC PZPR, mianowicie, aby bliżej związać świadczenia ubezpieczeniowe „z ilością i jakością pracy pracownika... z charakterem, trudnością i stażem jego pracy“. Fakt, że ściśle powiązanie świadczeń ubezpieczeniowych z rodzajem pracy pracownika ułatwi walkę o wzrost produkcji, przyczyniając się do poprawiania kwalifikacyj, zwiększania dyscypliny i podnoszenia wydajności pracy — jest specjalnie cenny na odcinku górnictwa, którego zadania produkcyjne stanowią centralny punkt naszej obecnej polityki gospodarczej.

Które postanowienia uchwały z 10 stycznia spełniają powyższe postulaty? Przede wszystkim uchwała, jako całość, będąc wyrazem uprzywilejowania pracy podziemnej, wiąże ściśle z tą pracą specjalne świadczenia ubezpieczeniowe, a tym samym zachęca do pracy w górnictwie. Ciężkie i odpowiedzialne warunki pracy podziemnej uprawniają do lepszych i korzystniejszych świadczeń ubezpieczeniowych. Jest to jednak uwarunkowane pewnym stażem, który wynosi 10 lat pracy górniczej pod ziemią. Ponadto uchwała przewiduje dodatkowe uprzywilejowanie dłuższych okresów pracy, zapewniając wówczas świadczenia nie tylko dla inwalidów

¹) Treść tej uchwały została już pokrótce podana w Nr 1 (w dziale V „Przegląd Praca Społeczna“ str. 5). Wywody poniższe mają na celu uwypuklenie założeń, na jakie oparta została uchwała Prezydium Rządu w sprawie świadczeń emerytalnych dla górników zatrudnionych pod ziemią. (Red.),

(tj. niezdolnych już do pracy pod ziemią), ale i dla pracowników, którzy ukończyli 55 rok życia, a przepracowali 25 lat pod ziemią. Tak długi okres pracy podziemnej daje więc prawo do świadczeń w młodym stosunkowo wieku, dzięki zaś postanowieniu Karty Górnika, że „pracownicy górnictwa węglowego zachowują pełne prawo do należnej im renty i pensji również i wówczas, gdy nadal pracują zarobkowo” — pracownik taki może pracować nadal na dotychczasowym stanowisku, pobierając normalny zarobek i rentę jednocześnie.

Powiązanie świadczeń ubezpieczeniowych ze stażem pracy przejawia się również i w uzależnieniu samej wysokości świadczeń od długości pracy. Tabela określająca świadczenia, tzw. renty górnicze, zawiera dużą rozpiętość pomiędzy stawkami w zależności od długości pracy. Rozpiętości te dochodzą do 230% (w najwyższej grupie zarobkowej).

W ten sposób uchwała z 10 stycznia wiąże świadczenia emerytalne ze stażem pracy, zarówno jeśli chodzi o powstanie uprawnień, jak i o wysokość stawek rentowych.

Uzależnienie świadczeń ubezpieczeniowych od „trudności” pracy znajduje swój wyraz nie tylko w samej zasadzie uchwały z 10 stycznia, ale również w jej postanowieniach o niektórych pracach, zaliczanych w zwiększonym wymiarze. Prace w przodkach i prace przy głębieniu szybów, jako specjalnie ważne i decydujące o produkcji, liczone są w stosunku półtora-krotnym. W ten sam sposób jako szczególnie niebezpieczne i odpowiedzialne liczone są okresy przynależności do drużyn ratowniczych w kopalniach. Tak więc rodzaj pracy podziemnej posiada dodatkowe znaczenie, wpływające pośrednio na prawo do renty oraz na jej wymiar. Jakość pracy wpływa również, choć pośrednio, na wysokość świadczeń, opartych na uchwałę z 10 stycznia. Jakość pracy znajduje bowiem swój wyraz przede wszystkim w wysokości zarobku, a wobec istnienia grup zarobkowych — wpływa na wymiar renty górniczej. Stawki rent w najwyższej grupie zarobkowej przekraczają przeszło 3-krotnie stawki w najniższej grupie. Rozpiętość grup zarobkowych jest znaczna (najniższa — do 400 zł, najwyższa ponad 1.400 zł), a więc daje pole do dużego zróżniczkowania świadczeń.

Uzależnienie świadczeń od rodzaju pracy podkreślone jest przez postanowienie uchwały, przyznające prawo do rent górniczych tylko pracownikom, którzy podczas powstania warunków do świadczeń byli zatrudnieni pod ziemią. Ma to zachęcić pracownika do wytrwania w pracy podziemnej tak długo jak długo może ją wykonywać, wzgl. dopóki nie osiągnie stażu i wieku, uprawniającego do renty mimo braku inwalidztwa.

Specjalne potrzeby resortu górnictwa jak również szczególna rola na tym odcinku związku zawodowego, spowodowały wprowadzenie do uchwały z 10 stycznia przepisów o pracy tzw. równorzędnej. Praca w radach zakładowych w kopalniach i we władzach Związku Zawodowego Górników (pod warunkiem uprzedniej pracy pod ziemią), prace techniczno-instruktorskie w tymże związku (pod warunkiem 5-letniego zatrudnienia pod ziemią), a także prace na stanowiskach, wymagających kwalifikacyj technicznych w administracji górniczej, w urzędach górniczych, w instytutach naukowych i w samym Ministerstwie Górnictwa (pod warunkiem 5-letniej pracy podziemnej), uważane są za równorzędne z pracą podziemną. Do pracy podziemnej doliczane są również okresy choroby i służby wojskowej (niezawodowej), przypadające bezpośrednio po zatrudnieniu pod ziemią.

Uchwała, mówiąc o pracy pod ziemią, rozumie pod nią ponadto pracę w charakterze niższego, średniego i wyższego dozoru. Uchwała obejmuje również nie tylko kopalnie węgla, ale i kopalnie rud, kruszców i glinki ogniotrwałej. Dla pracowników tych kopalń Karta Górnika stanowi szczególny przywilej, gdyż w swej większości nie korzystali oni dotychczas z żadnego dodatkowego ubezpieczenia.

Obok tych zasadniczych momentów uchwały z 10 stycznia 1951 r., które są interesujące z punktu widzenia specjalnego powiązania świadczeń ubezpieczeniowych z okresem, rodzajem i charakterem pewnego rodzaju prac, a w tym przypadku — szczególnych prac w górnictwie, uchwała z 10 stycznia rb. zasługuje na uwagę również z punktu widzenia ogólnych zagadnień polityki ubezpieczeniowej.

Przed wszystkim więc uchwała zrywa z przyjętą dotychczas dla górnictwa zasadą świadczeń dodatkowych, a więc przysługujących obok świadczeń z ubezpieczenia powszechnego. Świadczenia z uchwały są to świadczenia jednolite, zastępujące zarówno renty emerytalne jak i pensje brackie, a więc są to świadczenia nowego typu, stworzone w ramach całości kształtu systemu emerytalnego dla pewnej, uprzywilejowanej grupy pracowników. Znajdujemy tu nawiązanie do radzieckich koncepcji ubezpieczenia społecznego, w których nie ma ubezpieczeń dodatkowych, jest natomiast podział pracowników na trzy kategorie i uprzywilejowanie wyższych kategorii w zakresie uprawnień i wysokości świadczeń. Pracownicy zatrudnieni pod ziemią zaliczeni są tu do I-szej, najwyższej kategorii.

Wprowadzone uchwałą z 10 stycznia 1951 r. uprzywilejowanie pracowników podziemnych w zakresie wysokości świadczeń jest bardzo znaczne. Renty górnicze wynoszą od 175 zł do 840 zł, co, uwzględniając nawet świadczenia dodatkowe z ubezpieczenia brackiego jest bardzo dużą podwyżką w porównaniu ze stanem dotychczasowym.

Zasadniczą zmianą, jaką uchwała wprowadza jest ustalanie uprawnień i obliczanie świadczeń w zależności od ilości lat pracy a nie ubezpieczenia. Uchwałą z 10 stycznia, zaliczając okresy pracy podziemnej nie robi różnicy, czy były one „objęte obowiązkiem ubezpieczenia“. W ten sposób rozerwana zostaje ostatecznie współzależność między opłacaniem składek za pracownika, a nadawaniem uprawnień, tzn. system świadczeń staje się niezależny od systemu finansowania.

Uchwała przynosi też rewelacyjną zmianę na odcinku świadczeń w razie wypadku w zatrudnieniu. W przypadkach bowiem, gdy niezdolność uprawniająca do renty górniczej (niezdolność do pracy pod ziemią) spowodowana została wypadkiem (lub chorobą zawodową) nie przyznaje się w ogóle renty wypadkowej, natomiast rentę górniczą wymierza się w sposób specjalnie uprzywilejowany. Rentę tę oblicza się niezależnie od ilości lat pracy podziemnej w/g stażu 25-letniego, a następnie zwiększa się jeszcze o pewien procent, w zależności od stopnia uszkodzenia wypadkowego. W razie pełnej niezdolności wypadkowej (100%-owej) wzrost ten wynosi 30% renty górniczej. Analogicznie obliczane są świadczenia dla wdów i sierot zupełnych po pracownikach, którzy zmarli wskutek wypadku. To postanowienie uchwały nawiązuje również do koncepcji radzieckich, system bowiem ubezpieczeniowy radziecki nie zna osobnych rent wypadkowych.

Wreszcie jeden jeszcze moment uchwały z 10 stycznia zasługuje na podkreślenie. Jest to nałożenie na Związek Zawodowy Górników specjalnych obowiązków współpracy przy wykonywaniu uchwały, jako wyraz przemian organizacyjnych, zmierzających do powierzenia wykonywania ubezpieczeń społecznych związkom zawodowym. Aktywność Związku Górników na odcinku socjalnym przesądza pozytywnie tę współpracę i pozwala się spodziewać, że odcinek górniczy będzie przodować i pod tym względem.

Reasumując, uchwała z 10 stycznia 1951 r. w sprawie wysokości świadczeń emerytalnych dla górników, zatrudnionych pod ziemią, jest na ważnym produkcyjnie i społecznie odcinku górnictwa, realizacją szeregu postulatów, jakie wysunięte zostały na tle potrzeb społecznych i ekonomicznych obecnego okresu.

O zasadach działania akcji socjalnej

Znaczenie akcji socjalnej dla rozwoju naszego Państwa Ludowego sprawia, że coraz częściej stawiane jest pytanie, jaka powinna być, jakim warunkom odpowiadać i jakie posiadać właściwości praca referenta socjalnego, aby spełniała swe wielostronne zadanie.

Wobec zupełnego niemal braku publikacji na temat akcji socjalnej, referent socjalny w swej trudnej pracy jest często pozostawiony samemu sobie i zazwyczaj nie znajduje odpowiedzi na dręczące go pytania. Obciążony poważnymi obowiązkami nie posiada czasu na utrzymanie łączności z innymi pracownikami na niwie socjalnej, wobec czego wzajemna wymiana myśli i doświadczeń jest nikła i przypadkowa lub też nie istnieje zupełnie. Położenie pogarszał brak w kraju pisma periodycznego, które by rozważało i rozwiązywało problemy akcji socjalnej. Sporadyczne artykuły, rozrzucone po różnych pismach codziennych, były poszczególnym referentom dostępne jedynie w maleńkiej części.

Również w czasie szkolenia nie uzyskiwał referent socjalny wyjaśnienia licznych zagadnień, ponieważ krótki okres przeznaczony na szkolenie nie pozwalał objąć programem wszystkich palących kwestii. Program ten ograniczał się zazwyczaj do organizacyjnej i technicznej strony działalności referenta socjalnego i to w skromnym jedynie zakresie.

Jest więc wiele zagadnień, które nigdy nie znalazły oświetlenia ani w publikacjach czy artykułach, ani w ukazujących się od czasu do czasu skryptach — a bez ich zrozumienia nie podobna prowadzić prawidłowo robotę socjalną w zakładzie pracy.

Tylko niektóre zagadnienia występują wyraźnie na terenie poszczególnych zakładów pracy. Inne zarysowują się ostrzej dopiero wtedy, gdy obserwacja i analiza pracy obejmuje akcję w większym zasięgu: miasta, powiatu, województwa czy nawet całego kraju.

1. POSTULAT RÓWNOŚCI USŁUG

Rada zakładowa i referent socjalny, kierując dziećmi pracowników swego zakładu pracy do różnych placówek usługowych (żłobki, przedszkola, świetlice itp.), spotykają się z przypadkami różnic — nieraz bardzo rażących — w poziomie i jakości świadczeń, udzielanych przez poszczególne placówki.

Bogaty materiał obserwacyjny zebrali na pewno zwłaszcza ci referenci z wielkich zakładów pracy, którzy, nie rozporządzając placówką socjalną własną, w swoim przedsiębiorstwie, zmuszeni są umieszczać dzieci pracowników w placówkach terenowych, rozrzuconych w różnych punktach.

Różnice dotyczą zarówno wyposażenia danej placówki np. przedszkola w zasadnicze urządzenia ruchome (meble, sprzęty) i zaopatrzenia w pomoce wychowawcze (zabawki, materiały do zajęć), jak i wyżywienia, czystości, opieki higieniczno-lekarskiej. Nie trzeba tu mówić o szkodliwości takich różnic tak dla rozwoju fizycznego, jak i dla wychowania dzieci. Świadome robotnice i robotnicy dają dostateczny wyraz tym wadliwościom, składając reklamacje do referatu socjalnego lub rady zakładowej.

Obowiązuje zasada, iż poziom usług i świadczeń powinien być jednakowy w placówkach

terenowych i zakładowych, bez względu na wielkość placówek i inne okoliczności, pozornie uzasadniające różnice.

Obowiązkiem referenta socjalnego jest poznanie warunków opiekuńczo-wychowawczych w placówkach, do których kieruje dzieci swego zakładu, oraz oddziaływanie na kierownictwo placówek, aby poziom usług (świadczeń) był we wszystkich placówkach jednakowy.

Należy podkreślić, że wymagania jednakowego poziomu świadczeń we wszystkich placówkach danego rodzaju (w żłobkach, przedszkolach, świetlicach, domach wczasów pracowniczych) są całkowicie uzasadnione normami stawek, przeznaczonych na koszty prowadzenia i utrzymania.

Odnośnie placówek opieki nad dzieckiem odpowiednie jednolite normy finansowe obowiązują w przedszkolach, żłobkach, świetlicach, czy na koloniach letnich bez względu na to, kto jest ich właścicielem: zakład pracy, rada narodowa, czy instytucja społeczna.

Odpowiednie zróżnicowanie stawek, przewidziane pismem ogólnym PKPG Nr 6 z 9 lutego 1951 r. ma na celu właśnie zabezpieczenie jednakowego poziomu świadczeń placówkom mniejszym, w których koszty osobowe i niektóre koszty administracyjne kształtują się stosunkowo wyżej.

Zasada równości usług (świadczeń) wynika z demokratycznych założeń Państwa Ludowego. Istnienie placówek elitarnych i specjalnie zamożnych z jednej strony, ubogich zaś z drugiej, byłoby z tymi założeniami sprzeczne.

W praktyce wprowadzenie i utrzymanie jednolitego poziomu świadczeń zależy od sprawności gospodarczej kierownictwa placówki oraz od regularnego napływu środków finansowych. Umiejętność gospodarowania często jeszcze szwankuje, co w efekcie jest równoznaczne z marnotrawstwem części rozporządzalnych środków finansowych. Kontrola społeczna Komitetów Rodzicielskich i rad zakładowych we współdziałaniu z referatami socjalnymi pozwoli szybciej osiągnąć właściwie wyrównany poziom usług i zapewnić stałe jego utrzymanie.

Jednym z warunków utrzymania na stałe wyrównanego poziomu usług jest zapewnienie regularnego dopływu gotówki do placówek usługowych. W tym względzie kierownicy placówek rejonowych powinni pamiętać o konieczności przysyłania zakładom pracy odpowiednich dokumentów rachunkowych, pozwalających na przekazanie we właściwym czasie należności. Referenci zaś socjalni powinni dbać, aby należności te były niezwłocznie przesyłane.

Przepisy PKPG zobowiązują terenowe placówki socjalne do przedkładania zakładom pracy dokumentów rachunkowych z góry, na 15 dni przed rozpoczęciem miesiąca rozrachunkowego, a zakłady pracy obowiązane są przekazać należność przelewem bankowym na 5 dni przed rozpoczęciem miesiąca rozrachunkowego.

Terminy te muszą być ściśle przestrzegane, ponieważ terenowe placówki socjalne nie rozporządzają żadnymi zapasowymi kredytami. Wszelkie opóźnienia, czy to ze strony kierownictwa placówek socjalnych, czy ze strony zakładów pracy, czy też instytucji bankowych uniemożliwiają utrzymanie równej i jednolitej stopy świadczeń dla korzystających.

Różne warunki, w jakich egzystują poszczególne placówki (różna ich wielkość, różnice jakościowe pomieszczeń, różnice urządzeń, jak np. rodzaj ogrzewania), od których zależy większa lub mniejsza ilość personelu, przypadającego na taką samą grupę osób, sprawiają, że zapewnienie jednakowego poziomu usług jest uwarunkowane odpowiednim dostosowaniem jednostkowego kosztu utrzymania.

Praktycznie, z wyżej wymienionych względów, koszt osobodnia w placówkach małych (o małej liczbie miejsc i małej pojemności osób korzystających) jest wyższy niż w placówkach większych.

W placówkach, ułożonych w nowoczesnych budynkach, zaopatrzonych w niezbędne urządzenia higieniczne i ogrzewalne, koszt osobodnia wypada stosunkowo niżej.

Dlatego też przy zestawianiu preliminarzy budżetowych i ustalaniu kosztów jednostkowych

(na osobodzień) dopuszczalne są odpowiednie odchylenia od przyjętej w skali krajowej ogólnej normy kosztów, która jest normą średnią.

Ta norma średnia musi być zachowana w skali krajowej. Jednakże w poszczególnych placówkach norma ta ulega odchyleniom w górę lub w dół, zależnie od miejscowych warunków i istotnej potrzeby.

Błędem jest sztywne i mechaniczne stosowanie normy kosztów utrzymania we wszystkich placówkach danego rodzaju.

Właściwe kryterium stanowi jednolitość, wyrównany we wszystkich placówkach bez względu na ich właściciela i jednakowy przez przeciąg całego roku poziom usług.

2. ZASADA BEZPOŚREDNIOŚCI ŚWIADCZEŃ

Niejednokrotnie zachodzi pytanie, czy przyznane świadczenie może być odstąpione przez pracownika komu innemu.

Odpowiedź w każdym przypadku musi być negatywna.

Niewykorzystane świadczenie, np. przydział na wczasy, skierowanie dziecka do prewentorium lub t. p., pozostaje w dyspozycji zakładu pracy. Dysponować nim może jedynie rada zakładowa lub referent socjalny, stosownie do podstawowych swoich uprawnień.

W ogólności, w akcji socjalnej obowiązuje zasada, iż świadczenie przysługuje jedynie tej osobie, której je przyznano. Np. pracownik nie może posłać do przedszkola nawet innego ze swych własnych dzieci, niż to, które zostało zakwalifikowane.

Świadczenia akcji socjalnej są udzielane w naturze. Akcja socjalna rozporządza środkami finansowymi na zaspokajanie potrzeb społecznych w sposób zbiorowy, tj. przy pomocy specjalnych urzędów, o których obecnie wie już każdy robotnik i robotnica. Referent socjalny nie posiada prawa wydania równowartości w gotówce ani tytułem niewykorzystanego, choć przyznanego świadczenia, ani w celu wykorzystania na cele zastępcze. Gdy np. urlopowany pracownik jedzie prywatnie na wieś, nie przysługuje mu dotacja z akcji socjalnej, ponieważ dotacja ta jest przeznaczona jedynie na wczasy zorganizowane w domu wczasów pracowniczych. Podobnie nie można wypłacić równowartości opłaty kolonijnej, gdy pracownik wysyła dziecko do rodziny czy znajomych.

3. POSTULAT RÓWNOŚCI UPRAWNIEŃ W RÓWNYCH WARUNKACH

Pracownikowi, który stara się o zaspokojenie potrzeb swego dziecka, tj. pragnie je umieścić w przedszkolu lub w innej placówce socjalnej, przysługują w jednakowych warunkach rodzinnych, zdrowotnych i wychowawczych równe uprawnienia.

Trudniejsze warunki domowe, gorszy stan zdrowotny rodziców czy dzieci, gorsze warunki mieszkaniowe lub wychowawcze dają przywilej pierwszeństwa w kolejności przy staraniach o świadczenia z akcji socjalnej.

Samo przez się jest zrozumiałe, iż pracownice-matki mają dla swych dzieci pierwszeństwo dostępu do żłobków i przedszkoli przed pracownikami, których żony nie są zatrudnione zawodowo. Należy również stosować prawo pierwszeństwa w przypadku pracy obojga rodziców oraz w stosunku do rodzin wielodzietnych.

Natomiast stanowisko służbowe zajmowane w zakładzie pracy przez pracownika, nie może mieć żadnego wpływu na uprawnienie do uzyskania świadczeń. Dziecko robotnika placowego czy wykwalifikowanego majstra, czy kierownika działu, członka rady zakładowej czy dyrektora — posiadają uprawnienia identyczne.

Przy kwalifikowaniu do świadczeń należy zwalczać wszelką protekcyjność i familiarność. Tolerowanie jakiegokolwiek protekcji zmniejsza bowiem zaufanie ogółu pracowników do czynników kwalifikujących tj. do rady zakładowej przede wszystkim, oraz do referatu socjalnego, który

przygotowuje wnioski kwalifikacyjne. Ponadto łamie zasadę demokratycznej, rozsądnej równości uprawnień.

4. ZASADA EKONOMICZNEJ GOSPODARKI

W całej gospodarce Polski Ludowej obowiązuje zasada oszczędnej, ekonomicznej gospodarki pieniężnej i materiałowej. Rozumne i konsekwentne jej stosowanie jest jednym z głównych warunków podnoszenia stopy życiowej klasy pracującej. Zasada ta obowiązuje więc również w akcji socjalnej.

Jednakże dziedzina akcji socjalnej nie może w żadnym sensie podlegać oszczędnościom nieprzemysłanym, mechanicznym. Oszczędności takie byłyby bowiem na ogół równoznaczne z uszczerbkiem istotnych zadań, a mianowicie z jednej strony — z niewykonaniem planu usług, drugiej zaś — z obniżeniem jakości usług. A więc w każdym wypadku pociągałyby za sobą kodę klasy robotniczej i opóźnienie wykonania Planu 6-cioletniego.

Np. zmniejszenie ilości żłobków i przedszkoli automatycznie przyczyniłoby się do zmniejszenia liczby zatrudnionych kobiet.

A nie to jest celem oszczędnej, ekonomicznej gospodarki. Dla referenta socjalnego powinno być jasne, iż szkoda korzystających z akcji socjalnej koliduje z interesem klasy pracującej, a więc z interesem Państwa Ludowego.

Dlatego mechaniczne oszczędności nie są w akcji socjalnej dopuszczalne i z niczyjej strony nie mogą być aprobowane.

Oszczędności budżetowe o tyle są słuszne i właściwe, o ile ilościowy plan usług jest całkowicie wykonany, a jakość usług pozostaje na właściwym, pożądanym poziomie.

Szkodliwe więc jest uzyskiwanie oszczędności drogą gorszego żywienia, bezzasadnego uszczuplania pensji personelu, zaniedbań w konserwacji wyposażenia lub też drogą mechanicznego ograniczania wydatków rzeczowych np. na czystość, higienę, pomoce do zajęć itp.

Racjonalne natomiast jest uzyskiwanie oszczędności przez ulepszenie gospodarki.

W zakresie żywienia np. jest to możliwe przez zmniejszenie ilości odpadków, zarówno na drodze starannego zakupu artykułów wysokowartościowych i należytego ich przechowywania (np. mięso, tłuszcze, ziemniaki, mąka), co zapobiega psuciu się produktów surowych, jak i na drodze starannego obliczania artykułów, wydawanych do kuchni, celem uniknięcia nadmiernej ilości zlewk. W dobrym gospodarstwie nie się nie marnuje, a ilość odpadków jest minimalna.

Odrębnym zadaniem oszczędnościowym jest uzyskanie dostaw towarowych z hurtowni, a tym samym uzyskanie niższych cen na większość nabywanych produktów.

Podobne oszczędności są możliwe w wydatkach osobowych i rzeczowych.

Racjonalne, tj. dobrze przemyślane rozłożenie pracy personelu niejednokrotnie pozwala bez uszczerbku dla korzystających ograniczyć pracę w godzinach nadliczbowych do rozmiarów rzeczywistej konieczności. Posiada to również poważne znaczenie dla samych pracowników, umożliwiając im naukę, odbywanie studiów, pracę społeczno-polityczną itp.

W zakresie wydatków rzeczowych daje się uzyskać oszczędności przez lepsze poszanowanie wszelkiego dobra publicznego, tak sprzętu (meble, sprzęt kuchenny, stołowy, bielizna itp.), jak i materiałów szybko zużywalnych (np. szczotki, ścierki, materiały piśmienne, przybory do zajęć), oraz przez należytą i przeprowadzaną we właściwym czasie konserwację urządzeń (centralne ogrzewanie, krany, instalacja elektryczna itd.).

Oszczędzanie mechaniczne, bez zastanowienia, — dla uzyskania doraźnego efektu — jest szkodliwe i zawsze prowadzi do strat.

Błędem byłoby również sądzić, że oszczędność, wynikająca z mechanicznego niewykorzystania środków finansowych, przeznaczonych na akcję socjalną, wskutek zaniedbania realizacji jakiegokolwiek części planu mogłaby być uznana za słuszną.

Akcja socjalna jest osiągnięciem i zdobyczą klasy robotniczej i służy jej pożytkowi. Całość

budżetów akcji socjalnej powinna być zgodnie z przeznaczeniem wykorzystana. Państwo Ludowe w tej właśnie myśli ustala wysokość budżetów¹⁾.

Każdoroczny plan powinien być wykonany w całości i dobrze — przy jak najlepszym wykorzystaniu rozporządzalnych środków budżetowych i istniejących urządzeń.

5. ZASADA DOBROWOLNOŚCI KORZYSTANIA

Akcja socjalna wprowadzona została przez władze Polski Ludowej. Wielu spośród pracowników starej daty, którzy przepracowali szereg lat w ustroju kapitalistycznym, nie potrafi dotąd korzystać z urządzeń socjalnych. Np. robotnik, który ma obecnie pod sześćdziesiątkę, który nigdy nie wyjeżdżał na wczasy pracownicze, nie dostrzega ich głębokiej wartości ani dla samego siebie, ani dla społeczeństwa.

Zachodzi w podobnych przypadkach pytanie, jak należy postępować i czy możliwe jest wywieranie na pracownika jakiegokolwiek nacisku w kierunku naklonienia go do korzystania ze świadczeń akcji socjalnej. Otóż żaden nacisk wywierany być tu nie może, ponieważ nie prowadziłyby to do celu, a zarazem byłoby sprzeczne z wychowawczymi założeniami akcji socjalnej.

Należy nadmienić, że w okresie powstawania pierwszych placówek akcji socjalnej robotnicy ogólnie odnosili się do nich bardzo sceptycznie. Działy tu dwie przyczyny: nieufność wobec rzeczy nowej, nieznaney, oraz wsteczna propaganda.

Jednakże w stosunku do zakładowych placówek opieki nad dzieckiem nieufność ta prysła bardzo szybko, ponieważ dobre prowadzenie przez zakłady pracy żłobków, przedszkoli i innych urządzeń w bardzo krótkim czasie zyskało zaufanie pracowników i po paru latach wzrost zapotrzebowania okazał się większy niż przyrost placówek. Np. w r. 1947, gdy przedszkoli było znacznie mniej niż obecnie, nie odczuwało się ich braku. Natomiast w r. 1951, mimo trzykrotnego wzrostu liczby miejsc w przedszkolach zakładów pracy, daje się odczuwać wielki brak przedszkoli i rejestruje się coraz większe potrzeby klasy robotniczej w tym względzie.

Wpływa na to nie jakikolwiek nacisk, lecz wartość działalności placówek socjalnych.

Zasada dobrowolności korzystania z placówek socjalnych jest fundamentem zdrowej akcji socjalnej i nigdy nie powinna być podważona nadmiarem gorliwości.

¹⁾ Pamiętać przy tym należy, że, jak to na przykładzie zaznaczyliśmy powyżej: 1) akcja socjalna jest jednym z elementów Planu 6-cioletniego i zamierzenia jej tak, jak i wszystkie inne muszą być wykonane, 2) rozwój urządzeń socjalnych przyczyni się do umożliwienia wykonania zadań Planu 6-cioletniego w innych dziedzinach (przez umożliwienie wciągnięcia do zawodu rezerw kobiecych, przez umożliwienie pracownikowi wydajniejszej pracy dzięki stołówkom, hotelom robotniczym itd.).

Wczasy w świetle badań socjograficznych

Institucja wczasów pracowniczych oddaje dziś duże usługi całemu polskiemu światu pracy. Masy pracujące cenią to, widząc we wczasach swą wielką powojenną zdobycz, możliwą do osiągnięcia jedynie w warunkach Polski Ludowej. Popularność wczasów stale wzrasta w miarę, jak coraz więcej ludzi z nich korzysta (w 1950 r. 586.250 osób) i jak podnosi się jakość usług wczasowych.

Szeroka skala zamierzenia, brak dostatecznych własnych doświadczeń w tej dziedzinie, wreszcie konieczność pokonania licznych oporów i trudności, na które napotykały zwykle wszelkie nowe urządzenia — czyniły rozbudowę wczasów sprawą niełatwą do rozwiązania.

Poza ZSRR nigdzie dotąd nie istniała instytucja masowego odpoczynku o tak wielkich rozmiarach. Trzeba ją było przeto w Polsce budować od podstaw, korzystając z wzorów radzieckich, a jednocześnie stopniowo zbierając coraz więcej własnych doświadczeń.

Nie wszystko jest dziś jeszcze na wczasach doskonałe. Mamy nieraz sposobność czytać w gazetach skargi wczasowiczów na ciasnotę w domach wczasowych, usterki w organizacji wczasów, niedomagania akcji kulturalno-oświatowej itp. Na V Plenum CRZZ omawiano palącą sprawę nieproporcjonalnie niskiej liczby robotników korzystających z wczasów (szczególnie w miesiącach letnich), sprawę niewykorzystywania w pełni przez część związków zawodowych zaplanowanej dla ich członków liczby miejsc wczasowych; podkreślano konieczność podniesienia na wyższy poziom warunków higieny i żywienia w domach wypoczynkowych. W wyniku przeprowadzonej krytyki i samokrytyki organy kierujące akcją wczasową podjęły energiczne kroki, mające na celu usunięcie dotychczasowych braków. W pierwszym tegorocznym numerze „Przeglądu Związkowego“ pisze o tym W. Kłosiewicz: „W perspektywach na rok 1951 przewiduje się zwiększenie liczby miejsc na wczasach o 86254. Czynny będzie stały ośrodek szkolenia personelu dla domów wypoczynkowych. Rozładuje się ciasnotę pomieszczeń, uzupełni braki w uposażeniu, podniesie estetykę wnętrza, polepszy się jakość żywienia i zwiększy opiekę nad wczasowiczem przez rozwinięcie akcji kulturalno-oświatowej. Zapewnienie pracownikom fizycznym udziału we wczasach odpowiadającego ich liczebności, wzmocnienie akcji kulturalno-oświatowej w domach wypoczynkowych, usprawnienie personelu administracyjnego — oto najważniejsze zadania FWP na rok najbliższy“.

Doniosły wpływ wczasów na przeobrażenia kultury społecznej szerokich mas, wywołał żywe zainteresowanie wczasami w kołach naukowych (w szczególności wśród socjografów, pedagogów, historyków kultury). Na tym tle zrodziła się myśl przeprowadzenia wstępnych studiów naukowo-badawczych na terenie domów wypoczynkowych. Myśl ta uzyskała pełne zrozumienie i poparcie Naczelnej Dyrekcji FWP.

Dzięki temu wykonano w ciągu ostatnich dwóch lat badania naukowe w następujących ośrodkach wczasowych: Zakopane i okolica, Ustka, Karpacz i pojezierze Mazurskie. Prace badawcze prowadziły zespoły złożone z pracowników naukowych i studentów zainteresowanych zakładów Uniwersytetu Jagiellońskiego (Seminarium prof. K. Dobrowskiego), Uniwersytetu Warszawskiego (Seminarium prof. St. Ossowskiego) i Uniwersytetu Łódzkiego (Zakład Pedagogiki Społecznej). Położono przede wszystkim nacisk na systematyczny opis życia zbiorowego w domach wczasowych. Jednocześnie starano się zebrać dane, mogące przyczynić się do usunięcia usterek istniejących dotąd na wczasach. M.i. przeprowadzono analizę oporów, jakie występują dotąd wśród pracowników fizycznych w stosunku do wczasów. Tak więc studia łączyły w sobie cele teoretyczno-poznawcze z praktycznymi.

Pragnąc zapoznać czytelników ze sposobem prowadzenia i dotychczasowymi wynikami wymienionych badań, zamieszczamy narazie fragmenty sprawozdania warszawskiego zespołu badawczego. Przeprowadzone badania miały charakter próbny i zapewne nie są one jeszcze doskonałe ani pod względem metod badawczych, ani pod względem analizy zebranego materiału

(pod kątem wydobycia zeń teoretycznych i praktycznych wniosków). Niemniej jednak jest to próba interesująca, która zapewne z czasem przyjmie charakter w pełni dojrzałej pracy naukowo-badawczej.

Redakcja

*
*
*

Domy wczasowe stanowią dziś specyficzne miejsce, gdzie na gruncie wspólnego odpoczynku stykają się ze sobą ludzie z różnych środowisk i stron Polski. Wspólny pobyt na wczasach daje znakomitą okazję do wzajemnego poznania się i zrozumienia. Następuje żywa wymiana myśli między ludźmi wykonywującymi różne zawody, różniącymi się zainteresowaniami, wykształceniem, poziomem kultury, stopniem uspołecznienia. Na tle wspólnych rozmów, wycieczek, imprez kulturalnych i zabaw zacierają się odziedziczone po czasach kapitalistycznych wzajemne uprzedzenia między przedstawicielami poszczególnych odłamów polskiego świata pracy; wzmacnia się więź łącząca wszystkich ludzi pracujących: pracowników fizycznych i umysłowych, ludzi wsi i ludzi miasta.

Te procesy narastania i utrwalania się więzi społecznej szczególnie nas interesują, jako socjografów. Dlatego też korzystając z poparcia Naczelnej Dyrekcji FWP chętnie podjęliśmy w lecie 1949 r. próbę przeprowadzenia socjograficznych badań terenowych w ośrodkach wczasowych: Ustka i Karpacz. Nasz zespół badawczy składał się z paru osób, będących uczestnikami Seminarium Socjologicznego U.W. Dalsze badania prowadziliśmy w 1950 r. na terenie domów wypoczynkowych pojezierza Mazurskiego (Mikołajki, Ruciane, Giżycko).

Już w trakcie początkowych badań wysunął się na czoło naszych zainteresowań problem współżycia ludzi na wczasach. Wczasy w Polsce Ludowej stały się przecież środowiskiem, w którym po raz pierwszy na tak szeroką skalę przełamano istniejącą dotąd izolację towarzyską poszczególnych odłamów społeczeństwa.

Uwagę naszą przykuły: procesy integracji społeczno-kulturalnej zachodzące w środowisku wczasowym, czynniki ułatwiające wzgl. utrudniające ich prawidłowy przebieg, opory występujące na drodze tych procesów. Wręcz pasjonujące było dla nas obserwowanie, jak ludzie pochodzący z różnych środowisk społecznych, mający różnorakie obyczaje, nawyki, zainteresowania — wspólnie z sobą obcują na terenie jednego domu wypoczynkowego. Wiedząc już uprzednio o zbyt nikłym dotąd (procentowo) udziale pracowników fizycznych na wczasach, staraliśmy się na podstawie naszych badań ustalić cały zespół okoliczności, ułatwiających wzgl. utrudniających asymilację wczasów przez masy robotnicze. Usiłowaliśmy też stwierdzić, jak powstają i jak utrwalają się u wczasowiczów — pod wpływem pobytu na wczasach — nowe potrzeby społeczno-kulturalne, jakim przeobrażeniom ulega ich społeczna świadomość. Oczywiście nie zamykaliśmy przy tym oczu na różne braki, występujące w domach wypoczynkowych. Dokładne sprawozdanie z wykonanych badań oraz praktyczne wnioski, które na ich tle nam się nasunęły, złożyliśmy w swoim czasie Naczelnej Dyrekcji FWP.

Materiał badawczy zebraliśmy na drodze:

a) ankiety rozprawdzonej wśród wczasowiczów, b) naszych rozmów (wywiadów) przeprowadzonych z wczasowiczami, c) naszych obserwacji zebranych w trakcie pobytu w domach wczasowych (przebywaliśmy w nich incognito, jako zwyczajni wczasowicze), d) zebrania opinii o wczasach, wyrażanych w listach do redakcji paru dzienników oraz do tygodnika „Przyjaciółka“, e) ankiety rozesłanej do pracowników paru zakładów przemysłowych.

Źródła wymienione pod d) i e) traktowaliśmy jako uzupełniające w stosunku do poprzednich.

Trudno byłoby w tym artykule ująć całokształt zebranych przez nas materiałów, które są dość obszerne i różnorodne. Dlatego też ograniczymy się do przedstawienia pewnych fragmentów, bardziej interesujących szersze grono czytelników.

PROBLEM WYJAZDU NA WZASY

Rozpatrując problem korzystania z wczasów przez masy robotnicze trzeba wziąć pod uwagę: tradycyjne sposoby spędzenia urlopu¹ oraz trudności, jakie robotnik napotyka jeszcze obecnie przy korzystaniu z wczasów. Do tych ostatnich zaliczamy trudności obiektywne (niedostatek wyekwipowania na wyjazd, biurokratyczne kłopoty przy załatwianiu formalności wyjazdowych, konieczność oderwania się od rodziny itp.), jak też subiektywne (zasiedziałość, odmienne nawyki urlopowe, obawa przed znalezieniem się w nowym środowisku itp).

W pierwszym okresie badań (1949 r.) zaobserwowaliśmy wśród pracowników fizycznych pewną nieufność w stosunku do wczasów. Wywoływała ona duże trudności przy podejmowaniu przez nich samej decyzji wyjazdu na wczasy. Zdarzało się spotkać wypadki, że grupy pracownicze wysyłały jednego ze swych uczestników „na próbę”. Zależnie od tego jakie sprawozdanie przywiózł, reszta decydowała się: jechać lub nie jechać. Np. młynarz z Ostródy był na wczasach w Ustce jako pierwszy z zakładu pracy, gdzie pracuje ok. 30—40 osób. Właśnie on został wybrany „na zwiady” dlatego, że jest kawalerem i nie ma obowiązków. To samo mówił nam robotnik z Myśliborza stwierdzając, że gdy wróci do domu, zachęci wszystkich do wyjazdu na wczasy, gdyż sam jest nimi zachwycony.

Na ogół łatwiej było podjąć decyzję wyjazdu pracownikom, którzy już otarli się w świecie. Natomiast najdłużej wahali się ludzie od dawna zasiedzali w swoich stronach rodzinnych lub np. pozostający pod opieką rodzinną. Młoda pracownica szpitala w Tarnowskich Górach opowiadała nam: „matka bardzo się bała puszczać mnie w świat (na wczasy). Ale ojciec się z tego śmiał i mówił: . . . „niech jedzie, trochę świata zobaczy!” Ojciec sam widział kawał świata. Był kiedyś w Czechach i pracował tam na kopalni.“

Nasze badania w 1949 r. wykazały, że z wczasów korzystali w znacznie większym stopniu pracownicy fizyczni wykwalifikowani, aniżeli niewykwalifikowani. Np. w lipcu na terenie Ustki bawiło na wczasach 75 pracowników fizycznych ze Związku Zawodowego Górników, z czego przynajmniej większość (około 50 osób) przypadła na takie kategorie pracowników, jak rębacze, ślusarze, monterzy, tokarze, elektromonterzy. Są to zarazem kategorie pracowników o wyższych stawkach uposażeniowych. Natomiast robotnicy niewykwalifikowani, należący do tego samego Związku, byli reprezentowani w znacznie mniejszym procencie.²

Stwierdziliśmy, że przyczyny oporu niektórych pracowników fizycznych w stosunku do wczasów tkwią również w niechęci do opuszczania swej rodziny i obawie osamotnienia na wczasach, czy też wprost w niedocenianiu racjonalnego odpoczynku na świeżym powietrzu. Panuje jeszcze gdzieś opinia, że nie ma pogo jechać na wczasy bez większej sumy pieniężnej. Krążące wśród części pracowników wersje o konieczności życia na wczasach na tzw. szerokiej stopie ma istotnie pewne uzasadnienie, jeśli weźmiemy pod uwagę — pozostający pod wpływem stylu burżuazyjnego i drobnomieszczańskiego — tryb życia części wczasowiczów w niektórych ośrodkach wypoczynkowych (np. Zakopane, Krynica itd.).

Niemniej decyzja wyjazdu pociąga za sobą nie tylko opłatę za wyjazd, lecz i konieczność choćby minimalnych inwestycji. Wielu sądzi, że w lichym ubraniu, używanym na miejscu wśród swoich, nie wypada wyjeżdżać w świat zwłaszcza tam, gdzie się spotyka liczne towarzystwo. Szczególnie niewiasty zwracają na to dużą uwagę. W jednej z fabryk warszawskich w 32 ankietach wypełnionych przez pracowniczkę, które odmówiły wyjazdu na wczasy, motyw pieniężno-ubraniowy przewijał się najczęściej. W 6 ankietach niedostatki ubraniowe były podane jako

¹ Jest to zagadnienie bardzo interesujące, które wymaga osobnego omówienia. Pomińmy je w naszych rozważaniach wiedząc, że Redakcja ma zamiar w przyszłości umieścić na ten temat specjalny artykuł.

² Widzimy przeto, jak słuszne jest zarządzenie wydane ostatnio przez CRZZ o przeznaczeniu z ogólnej sumy skierowań na wczasy, 10% dla pracowników mniej zarabiających a wyróżniających się pracą. Jak wiadomo również taryfa opłat wczasowych uzależnia wysokość opłaty od wysokości zarobków (zarabiający miesięcznie do 450 zł płać tylko 84 zł., a miesięcznie do 750 zł. — 150 zł).

powód zasadniczy. Nasze spostrzeżenia w tej dziedzinie znalazły potwierdzenie wśród tych, którzy się z tym problemem bliżej zetknęli. Np. pracownik Zakładów Graficznych w Poznaniu przyjechał na wczasy, bo nikt inny nie chciał jechać. „Robotnicy krępują się — powiedział on nam — myślą, że trzeba mieć specjalne odzienie i inne przybory wczasowe i boją się, że będą się musieli wstydzić.“ Urzędnik z Ostrowca Świętokrzyskiego mówił:

„Trudno ich (robotników) namówić na pierwszy raz. Bo to się krępuje, że nie ma szcztotki do zębów, a to pantofli, tego czy owego. Albo mówi — „a co moja żona i dzieciśka będą robili przez ten czas?“

Wczasy rodzinne byłyby najlepszym rozwiązaniem trudności, jaką jest dla wczasowicza rozłąka z rodziną. Należy przypuszczać, że w miarę rozbudowy akcji wczasowej stwarzane będą coraz większe udogodnienia dla pobytu pracowników na wczasach łącznie z najbliższą rodziną¹.

Czynnikiem powstrzymującym od udziału we wczasach bywa również konieczność załatwienia spraw domowych. Są to zajęcia przy gospodarce domowej, remont mieszkania, ogólne porządki, odwiedzenie krewnych i załatwienie całego szeregu innych spraw, które wymagają poświęcenia na ten cel większej ilości czasu.

Ankieta przeprowadzona w jednej z fabryk warszawskich o wybitnej przewadze pracujących kobiet wykazała, że moment porządkowania domu i przeprowadzenie wewnętrznego remontu mieszkania (robione naturalnie dla oszczędności własnymi siłami), decyduje nawet o wyborze terminu urlopu. Na przykład pakowaczka (wdowa, lat 44, z trojgiem dzieci) prosiła i otrzymała urlop w drugiej połowie grudnia. W ciągu urlopu prała, sprzątała i czyniła przygotowania świąteczne, bo na to w ciągu roku nie mogła znaleźć dostatecznej ilości wolnego czasu. Nic dziwnego, bo przecież oprócz obowiązku zarobkowania spoczywa na kobiecie pracującej codzienny trud sporządzania posiłków, utrzymywania w porządku domu, garderoby dziecięcej itd.

Szczególnie z ankiet wypełnianych przez kobiety wybija się bardzo wyraźnie problem dzieci. Brak opieki nad dzieckiem w wypadku wyjazdu matki, przekreśla u wielu kobiet możliwość korzystania z wczasów. Zapoczątkowane już przez niektóre zakłady pracy harmonizowanie wyjazdu matki na wczasy z wyjazdem dzieci na kolonie letnie, częściowo rozwiązuje tę sprawę. Pozostaje jednak nadal otwarta sprawa dzieci najmłodszych, którą FWP stara się rozwiązać przez urządzanie specjalnych wczasów dla matki i dziecka.

Przy omawianiu czynników utrudniających robotnikom wyjazd na wczasy, nie wolno zapominać o bardzo ważnej sprawie: niedocenianiu wzgl. niewiedzy o konieczności wypoczynku urlopowego w pełnym tego słowa znaczeniu. Trudno nieraz wytłumaczyć, że w zasadzie nie należy poświęcać urlopu na remont mieszkania, generalne pranie czy też porządki — bo przecież wypoczynek i zdrowie są ważniejsze. Gdy nawet nie wykonuje się w czasie urlopu ciężkich robót domowych, to jednak samo pozostawianie w domu razem z wszystkimi codziennymi kłopotami i zmartwieniami — już ujemnie oddziałują na odpoczynek. Opowiadała nam referentka wczasów jednej z warszawskich fabryk, że dzięki odpowiedniemu tłumaczeniu i perswazji udało się jej znacznie zmniejszyć liczbę pracowniczek, broniących się przed wyjazdem na wczasy argumentem, jakoby nie miały czasu na rozrywki. Górnik z pewnej kopalni górnośląskiej twierdził: „inni (górnicy z jego kopalni) nie szacują wczasów dobrze. Wolą sobie kupić litr wódki i litr piwa i pojechać pod Katowice do lasu. To już im wystarcza. Niedobrze robią, bo tam jest złe powietrze. Dużo pyłu i to jest niezdrowe.“ Wypowiedzi podobnych do powyższej słyszeliśmy więcej. Świadczą one, że sprawa należytego zrozumienia przez najszersze masy pracownicze idei wczasów oraz własnego interesu zdrowotnego, wymaga odpowiedniej akcji uświadamiającej. Ważną funkcję w zakresie popularyzacji wczasów spełniają lekarze, gdyż cena zdrowia i autorytet lekarski stanowią w tym względzie ważne argumenty.

¹) W tym właśnie kierunku mierzą wysiłki PBP „Orbis“, który — z myślą o ułatwieniu wyjazdów wypoczynkowych całym rodzinom — organizuje t zw. „wczasy wiejskie“.

Podczas ponownych badań w 1950 r. stwierdziliśmy znacznie większe niż poprzednio spopularyzowanie wczasów wśród pracowników fizycznych. Wyraziło się ono we wzroście procentu robotników korzystających z wczasów, lepszym ich oswojeniu się z tą instytucją, wzmocnionym aktywnym współdziałaniem w życiu wczasowym. W niektórych domach wypoczynkowych spotkał się z faktem, że zwarte zespoły młodych robotników nadawały ton całej zbiorowości wczasowiczów, regulowały tryb życia zbiorowego i kierowały nim.

Np. podczas minionego lata na jednym z turnusów w Giżysku zespół włókniarzy — sportowców z Pabianic umiał nadać turnusowi atmosferę zupełnie odmienną, aniżeli dawna dancinowo-plotkarska. Miast regularnych codziennych wędrówek do lokali dancinowych na czoło wysunął się sport, turystyka, zbiorowe śpiewy, przedstawienia i zabawy świetlicowe. W takich warunkach następuje rzeczywiste zbliżenie się wszystkich wczasowiczów, tworzą się towarzyskie grupy złożone zarówno z pracowników fizycznych, jak i umysłowych.

OCENA WCZASÓW PRZEZ WCZASOWICZÓW

Niemal wszyscy, którzy spróbowali wypoczynku wczasowego stają się gorącymi zwolennikami instytucji wczasów i chcą korzystać z jej usług również w następnych latach. Np. pracownik młynarski z Olsztyna powiedział nam: „Do tej pory z żadnych wczasów nie korzystałem, bo one nie były dostępne w Polsce sanacyjnej dla nas pracowników, Teraz cieszę się, że również ja, jak każdy z nas robotników, mogę wykorzystać mój urlop w domu wypoczynkowym za małą dopłatą. Zawdzięczamy to Rządowi Ludowemu“. Górnik z Wałbrzycha stwierdził: „Dawniej to bym nie przyjechał tutaj, a najwyżej pomagałbym siostrze na wsi przy żniwach. Teraz wszystko jedno: górnik czy dyrektor, wszyscy mamy jednakowe wczasy. Nie ma żadnych różnic“.

Wśród zalet wczasów na pierwszym miejscu pracownicy fizyczni wymieniali zazwyczaj okazję do poznania różnych stron naszego kraju i różnych ludzi. Wiele osób podkreślało, że dopiero teraz uzyskały one możliwość zobaczenia po raz pierwszy wybrzeża morskiego i gór. Piękno poznanego krajobrazu często było omawiane w tych wypowiedziach.

Również wyrażano wielką radość z poznania nowych ludzi z innych środowisk, ich sposobu życia, warunków pracy itd. Młodzież przeważnie wysuwała jako najistotniejszy element wczasów — sport, zabawy taneczne i wycieczki. Jako dość charakterystyczną wypowiedź dla pracowników umysłowych można uznać niejednokrotnie spotykane twierdzenie, że wczasy to najlepsza okazja wypoczynku przez całkowite oderwanie się od swego stałego środowiska i spraw życia codziennego.

Obok słów pochwały słyszeliśmy słowa krytyki, wytykającej braki istniejące dotąd na wczasach. Skarżono się na niedość troskliwy i nie zawsze sprawiedliwy rozdział skierowań, braki organizacyjne i techniczne w domach wypoczynkowych, niedostateczne wyżywienie wczasowiczów, niefachowy personel instruktorski. Natomiast w zasadzie nie natrafiliśmy w naszych badaniach na ujemny stosunek do wczasów jako urządzenia społeczno-pracowniczego.

Zaobserwowaliśmy, że ocena wczasów przez pracowników fizycznych po raz pierwszy przybyłych na wczasy, zależy w wysokiej mierze od tego, czy i jak szybko znaleźli oni sobie najbliższe grono współtowarzyszy. Mniej zaradni niż stali bywalcy wczasów, nie zawsze umieli trafić odpowiadającego im grona towarzyskiego, wzgl. sami je stworzyć. Błąkali się wtedy samotnie, nudząc się, tęskniąc za swym domem rodzinnym i gronem znajomych. Ludzie ci szczególnie potrzebują starannej opieki ze strony kierownictwa wczasowego, żywego zainteresowania się nimi, okazywania im życzliwości i sympatii. Są też najbardziej chętni do udziału we wszel-

kich zorganizowanych zbiorowych rozrywkach. Łatwo ich nakłonić do wspólnego spaceru, wycieczki czy też zabawy świetlicowej, łatwo stworzyć z nich mocny kolektyw wczasowy. W grupie opuszcza ich nieśmiałość, stają się często bardzo żywi i towarzyscy.

Natomiast gdy nikt się nimi nie interesuje stają się ci ludzie rozgoryczeni i nadmiernie drażliwi. Ich niezadowolone wyraża się w skargach na kierownictwo i współtowarzyszy pracy. Stwierdzaliśmy niejednokrotnie, że za narzekaniami na złe jedzenie, brudy, zły personel domu itp. krył się jako właściwy powód: brak towarzystwa, oraz związane z tym faktem osamotnienie i nuda.

Np. górnik ze Śląska (lat 41) wyjeżdżając z wczasów niezadowolony mówił: „ja już tu nigdy nie przyjadę“. Przyczyną było zdudzenie. Mówił on do naszego kolegi: „żeby pan czasem nie urządził jakiej wycieczki, to by my tu z nudów umarli“. Górnik ten z powodu trudności towarzyskich nie umiał sobie wytworzyć grupy znajomych; a że w jego domu wypoczynkowym ani kierownictwo, ani instruktor kulturalno-oświatowy nie opiekowali się wczasowiczami, zaś samorząd wczasowy działał bardzo słabo, zabrakło więc czynników ułatwiających temu górnikowi nawiązanie kontaktów z resztą otoczenia. Powód niezadowolonia dość istotny, ale możliwy do wyeliminowania. Stolarz z Warszawy na ten sam temat powiedział nam:

„zauważyłem wypadki wyjeżdżających wczasowiczów dużo wcześniej, gdyż nudzili się, bo za zabawę trzeba płacić, wycieczki kosztowne (i to czasem bardzo), a siedząc w domu wypoczynkowym — nudy“.

Woźna z urzędu pocztowego w Krakowie mówiła:

„Nie bardzo mi się tu podoba, bo nie wiadomo, co ze sobą robić. Jak już nas na te wczasy zaciągnęli, to niech myślą, żeby nam było weselej“.

I wreszcie wypowiedź krytyczna pracownicy fizycznej ze Szczeciarni (wojew. wrocławskie): „Przed wszystkim gdy nie ma pogody, to powinna być świetlica. Powinny być różne gry i co drugi dzień orkiestra, żeby można było się zabawić, żeby człowiek mógł potem drugim powiedzieć, co za miłe wrażenia przeżył. Bo przecież gdy się przyjeżdża z wywczasów, a człowiek nic nie użył, to po prostu musi skłamać przed swymi znajomymi. Po co mają mówić, że źle zrobiłam, że nie pojechałam?“

WSPÓŁŻYCIE ZBIOROWE WCZASOWICZÓW

Właściwy charakter życia zbiorowego w domach wypoczynkowych ma zasadnicze znaczenie dla w pełni korzystnego asymilowania wczasów przez masy robotnicze. Dlatego też poświęcimy nieco więcej uwagi temu zagadnieniu.

W zasadzie na terenie każdego domu wczasowego znajdują się wczasowicze dobrani zupełnie przypadkowo, jeśli idzie o ich wiek, zawód, wykształcenie i pleć (z wyjątkiem wczasów specjalnych, jak np. młodzieżowo-sportowych). Wczasowicze przeto na początku na ogół czują się obco w nowym środowisku; odnoszą się do siebie nawzajem z pewną rezerwą, często nie bardzo wiedzą, co ze sobą zrobić.

W tym początkowym okresie wielka rola przypada więc personelowi wczasowemu, który winien dołożyć wszelkich starań, aby możliwie jak najszybciej zespolić wczasowiczów, tworząc z nich swoisty kolektyw wczasowy.

Pierwsze bliższe zetknięcie się i zapoznanie wczasowiczów z kierownictwem domu, jego sposób zajęcia się nowoprzybyłymi gośćmi, ma wielki wpływ na samopoczucie wczasowicza, a zarazem na jego ogólną ocenę całej instytucji. Kilka wypadków wyjazdu po dwu wzgl. trzydniowym pobycie, z którymi zetknęliśmy się w trakcie badań, spowodowane były właśnie nieumiejętnym lub nieodpowiednim traktowaniem przybyłych wczasowiczów przez personel wczasowy (zwłaszcza tych, którzy jechali na wczasy z pewną nieufnością). Złe czy dobre wrażenie odniesione przez wczasowiczów na początku turnusu, odbijało się bardzo dobitnie na ułożeniu późniejszych codziennych stosunków między mieszkańcami domu wypoczynkowego, a jego

kierownictwem administracyjnym. W ciągu dalszych rozważań powrócimy jeszcze do roli personelu wczasowego na terenie domu wypoczynkowego.

Już po paru dniach pobytu na wczasach formują się grupy i grupki ludzi wspólnie udających się na wycieczki, zabawy, spacer. Na powstanie tych pierwszych więzi towarzyskich mają wpływ następujące czynniki: wspólny pokój, jądanie przy wspólnym stole, wspólne zainteresowania (np. sport, dawniejsza znajomość wzgl. zbliżony poziom wieku).

Z czasem życie zbiorowe wczasowiczów danego turnusu nabiera specyficznych cech, które odróżniają go od innych turnusów. Np. jeden turnus charakteryzuje się tym, że wszyscy jego uczestnicy tworzą zwartą grupę, w drugim każdy chodzi samopas.

Na poszczególnych turnusach dają się zauważyć różne zbiorowe zajęcia rozrywkowe, wokół których ogniskuje się uwaga większości wczasowiczów. Do zajęć takich należą przede wszystkim wycieczki, zabawy, opalanie się, flirty itd.

Pod względem stylu życia na wczasach można podzielić wszystkich uczestników wczasów na dwa rodzaje: jedni z nich przyjechali z myślą o wypoczynku, poznaniu nowych okolic (nie rezygnując zresztą z przyjemnej zabawy; jednak tak pomyślanej, aby nie zakłócała wypoczynku innym), drudzy to ludzie „żądni“ zabawy, która przybiera formy spędzania większości czasu w lokalach rozrywkowych, hałaśliwego zachowania się, późnych powrotów nocnych (budzących ze snu pozostałych w domu wczasowiczów), a nawet pijaństwa.

Obserwowaliśmy na terenie jednego z domów dwóch młodych ludzi drugiego z wymienionych wyżej rodzajów. Mieli lat 21—23, podawali się za konstruktorów. Nie brali udziału w żadnych imprezach zespołowych (tłumacząc się zmęczeniem), z wyjątkiem zabaw tanecznych (domagali się ich codziennie). Zjawiali się na nie zazwyczaj z większą ilością alkoholu. Byli otoczeni przez grupkę młodzieży, w której wiodli prym i służyli za wyrocznie. Znali wszystkie miejscowe lokale rozrywkowe, ale nie poza tym. Duża część mieszkańców domu wczasowego — zwłaszcza starszych — patrzyła na nich z pewną dozą krytycyzmu, jednak często słyszeliśmy też zdanie: „młodzi są, muszą się wysumieć, a kiedy będą mieli lepszą okazję, jak nie na wczasach?“ Ale ci dwaj „złoci młodzieńcy“ nie byli wyjątkami. Oto ogrodnik z Warszawy żałował:

„Szkoda, że przywoziłem ze sobą za mało pieniędzy, bo lokale w Uście są zupełnie dobre. Do wódki i zabawy nigdy kolegów nie brak. Więc mam tu dużo kolegów“.

*

Kierownicy domów często zwracali nam uwagę na specyficzną fizjonomię poszczególnych turnusów. Np. kierowniczka jednego z domów opowiadała nam:

„Przewijają się różni ludzie — różne turnusy. Takiego jak ten dawno nie było: wesoly, tańczący. Jak miło żegnano mnie wczoraj! Służba też mówi, że dawno nie było tak przyjemnego turnusu — dla takiego turnusu warto pracować“.

Szczególnie niższy personel wczasowy bardzo często klasyfikował turnusy na „złe“ i „dobre“ tzn. takie, które miały dużo humoru, mało wymagań, dużo uprzejmości i chętnie widziały włączanie się całego personelu do imprez zespołowych. Natomiast te turnusy, które stosunek do personelu stawiały na płaszczyźnie „goście — służba“ były zaliczane do „złych“. Słowem każdy turnus w oczach personelu wczasowego posiadał swój specyficzny wyraz.

CZYNNIKI UTRUDNIAJĄCE POWSTANIE KOLEKTYWU WZASOWEGO.

Krystalizowanie się więzi łączącej wszystkich wczasowiczów i jednoczącej ich w swoisty kolektyw wczasowy, przebiega najłatwiej w domach wypoczynkowych o małych rozmiarach. Natomiast w domach obejmujących więcej jak ok. 70—100 osób staje się to wręcz niemożliwe. Najgorzej przedstawiał się stan rzeczy po tym względem tam, gdzie stosowano tzw. „szatkowane turnusy“¹⁾.

1) Polegały one na tym, że wczasowicze nie odbywali turnusu razem, lecz przyjeżdżali na wczasy i odjeżdżali z nich w różnych terminach.

Ten system (na szczęście potem zlikwidowany) uniemożliwiał bliższe poznanie się wczasowców i wszelką akcję imprezową. Stale ktoś szykował się do drogi, drugi był zmęczony po podróży, zaś trzeci rozżalony, że mu ubywało (wskutek zakończenia swego turnusu) najlepszy towarzysz zabaw. W takich warunkach wczasowicze mieli wrażenie, że obok nich przepływa fala ludzka, w której trudno odróżnić i zapamiętać jakąkolwiek twarz.

Dla wielu osób nie posiadających dostatecznej umiejętności łatwego nawiązywania kontaktu z obcymi ludźmi, pierwsze dni na wczasach są nie lada trudne. Dlatego często spotykaliśmy życzenia, aby ułatwić na przyszłość wspólny pobyt na wczasach osobom z wspólnego środowiska, znającym się ze sobą jeszcze przed wyjazdem na wczasy.

Pracownica fizyczna ze Szczecina (analfabeta) tak prosiła wypełnić ankietę: „Wolałabym pobyt na wczasach ze znajomymi, bo nie byłabym osamotniona i nie trzeba byłoby szukać towarzystwa“. Wagowy z ZPWGRW „Staszic“ także mówił, że chciałby wczasy spędzić z kolegami. — „bo jest śmieiej“. Zaś kierowca z Poczтового Urzędu Przewozowego wypowiedział to samo życzenie nieco obszerniej:

„Jak przyjeżdża się grupą zapoznawczą z miejsca pracy, lepiej się wtedy czuje, bo tu gdy się zapozna, to już czas wracać z wczasów“.

Także monter zatrudniony w Skarżysku pisze w ankiecie, że obecność kolegów z miejsca pracy potrzebna jest: „do szybszego zawarcia znajomości z innymi osobami“.

Sens tych wypowiedzi jest zupełnie jasny: niektórym wczasowicom zawieranie znajomości na wczasach sprawia znaczną trudność. Całkiem nowe środowisko wpływa na nich bardzo onieśmielająco. Widok lub towarzystwo osoby znajomej tym nieśmiałym ludziom bardzo ułatwiły i dodało odwagi przy poszukiwaniu dalszych kontaktów.

Na podstawie naszych obserwacji stwierdziliśmy przeto, że byłoby pożyteczne ułatwiać wyjazdy grupowe z wspólnego zakładu pracy wczasowicom, którzy sobie tego życzą.

Z drugiej strony wymieszanie w jednym domu wypoczynkowym ludzi z różnych zawodów znakomicie wpływa na rozszerzenie horyzontów wczasowicza. Świadczy o tym np. następująca wypowiedź jednego z wczasowiczów:

„jako urzędnik zazwyczaj mało miałem kontaktu z robotnikami. Tutaj na wczasach poznałem się z prostymi ludźmi. Początkowo byłem przerażony, kiedy mnie umieszczono w 8-mioosobowym pokoju. Wiem, ile konfliktów wynika z takiego wspólnego mieszkania. Towarzyszami moimi byli robotnicy i jeden młody urzędnik. Byłem bardzo mile zdziwiony stosunkami, jakie się wytworzyły i stosunkiem do mnie. Kiedy urządzono jakąś wspólną kolację, a mnie nie było, to zostawili porcję dla mnie i byli bardzo serdeczni. Dużo łatwiej o miłe współżycie z robotnikami, niż z inteligencją“.

Monter z Pomorza Zachodniego stwierdza zaś:

„Bardzo podoba mi się atmosfera panująca w domu wypoczynkowym. Każdy czuje się tutaj jak w jednej wielkiej rodzinie, bez względu na to, czy jest robotnikiem, czy też pracuje umysłowo. Widać tylko wesołe i bez troski twarze ludzi, którzy oderwali się od codziennych kłopotów i pokochali wesoły nastrój“.

ROLA PERSONELU W CZASOWEGO W KSZTAŁTOWANIU ŻYCIA ZBIOROWEGO NA W CZASACH

Atmosfera życia wczasowego w bardzo znacznej mierze zależy od właściwej postawy personelu wczasowego. Musi on umieć zespolic onieśmielonych i osamotnionych świeżo przybyłych wczasowiczów w zwartą grupę; musi być zdolny nadać tej grupie właściwy ton i tryb życia zbiorowego.

Warto nieco uwagi poświęcić osobie kierownika domu, bo przecież w ciągu dwóch tygodni każdy wczasowicz wielokrotnie się z nim styka. Mimo, że większość tych styczności ma charakter porządkowo-administracyjny, to jednak — przy minimum dobrej woli i chęci ze strony kierownictwa — stosunek wzajemny może nabrać cech przyjacielskich i tym samym przyczynić się do wytworzenia miłej atmosfery na terenie całego domu. Wielokrotnie byliśmy świadkami rozmów między wczasowiczami a kierownikiem domu. Uderzyła nas szeroka skala spraw i tematów w nich poruszanych: od społeczno-politycznych do najbardziej intymno-rodzinych. W wielu domach kierownicy zastępowali (i to nieraz z dużym powodzeniem) instruktora kulturalno-oświatowego. Słowem skala możliwości oddziaływania bardzo duża, niestety z powodu nadmiaru pracy (wymagana od nich ilość wykładów, wykresów i sprawozdań jest przerażająca!) ograniczona do urywkowych spotkań przy posiłkach.

Znamy także z kilkakrotnego osobistego doświadczenia dwa klasyczne przykłady złego (choć tylko w części) oraz całkowicie dobrego kierownictwa. Najbardziej luksusowy dom w Zakopanem, najbardziej kosztowny w utrzymaniu. Czysto. Cisza. Wszystko działa sprawnie. Kierownictwo inteligentne i taktowne; na tyle taktowne, że nie interesuje się życiem swoich wczasowiczów, jest jak najdalej od wczasowicza. W rezultacie panuje tam nuda i pustka, no i oczywiście luksusowa jednostajność pożywienia. W tymże samym Zakopanem inny dom, na skromnym poziomie materialnym. Natomiast kierownictwo cały dzień wśród wczasowiczów wytwarza przemiłą atmosferę. Nie ma tam miejsca na pustki i nudę. Oto jak ważną rolę odgrywa w domach wczasowych kierownictwo.

Jaki kierownik, taki personel usługowy i jego ustosunkowanie się do gości wczasowych. Personel usługowy bierze często udział w życiu wczasowym, o ile naturalnie nie koliduje to z jego obowiązkami. Ma to wiele dobrych stron, wśród których wysuwa się na czoło zanikanie tradycyjnego stosunku „służba — goście“, na rzecz stosunku „pracownik — pracownikowi“. W zamian za tę atmosferę, pełną życzliwości dla swej pracy, personel usługowy potrafi otaczać taką opieką wczasowiczów, że nieraz może ona być wzorem dla personelu kierowniczego.

Organizowanie życia zbiorowego wczasowiczów jest w zasadzie obowiązkiem instruktora kulturalno-oświatowego. Instruktor musi nie tylko umieć organizować imprezy kulturalne, wycieczki i zabawy, ale również mieć zdolność trafienia do wczasowicza, pozyskania sobie jego zaufania i szacunku. Musi przy tym w pełni zdawać sobie sprawę z roli, jaką ma dla wczasowiczów uczestnictwo w małych grupach towarzyskich ludzi wspólnie spędzających wczasy.

Zadaniem instruktora jest powiązanie tych grup w zwarty kolektyw wczasowy, wypełnianie życia zbiorowego na wczasach ożywcza, pełnowartościową treścią. Instruktor winien być zdolny włączać do tej treści wszelkie elementy zdrowe, społecznie pożyteczne, mające swe źródło w najlepszych wartościach kultury świata pracy. Natomiast musi on zdecydowanie tępić pozostałości burżuazyjne i drobnomieszczańskie, które jeszcze dotąd występują na wczasach w postaci atmosfery przeładowanej erotyzmem, wzajemnego izolowania się poszczególnych grup pracowniczych, kultu booggie-wooggie, pijaństwa, karciarstwa itd.

Aby móc skutecznie oddziaływać wychowawczo na tak wielkie i różnorodne środowisko, jakim jest gromada wczasowa, trzeba znać dobrze technikę powstawania i działania grup ludzkich o przewadze styczności bezpośrednich. Przy tak licznej masie niemożliwe jest kształtowanie każdej jednostki pojedynczo. Jedyny skuteczny środek wychowawczy stanowi w takim wypadku wychowanie przez grupę, tzn. przez odpowiednie selekcjonowanie składu poszczególnych grup oraz kształtowanie ich życia zbiorowego¹⁾.

Opracowała W. Morawska

¹⁾ Taką właśnie metodą posługiwał się w swej działalności wychowawczej znany radziecki pedagog A. Makarenko.

K R A J O W A

VI PLENUM KC PZPR O WARUNKACH REALIZACJI ZADAŃ GOSPODARCZYCH W 1951 R.

W dniach 17—18 lutego rb. odbyło się VI Plenum KC PZPR, poświęcone zagadnieniom walki o pokój i Plan Sześcioletni.

W czołowych referatach, zwłaszcza zaś w referacie V-premiera H. Minca, podkreślone zostało m. in. znaczenie, jakie dla wykonania zadań gospodarczych i społecznych, postawionych przed społeczeństwem przez Narodowy Plan Gospodarczy na r. 1951, posiadają następujące czynniki:

- a) obniżenie kosztów własnych,
- b) oszczędność i likwidacja wszelkiego marnotrawstwa,
- c) rozwój wyższych form socjalistycznego współzawodnictwa.

Problem obniżki kosztów własnych

Ażeby zrealizować Plan zarówno na odcinku zadań inwestycyjnych i produkcyjnych, jak i wzrostu stopy życia szerokich mas ludności, konieczne jest osiągnięcie założonej w planie akumulacji. Z sumy 23,1 miliardów zł, która ma być przeznaczona w r. 1951 na inwestycje, 10,2 miliardów zł, tj. 44,1 procent winno pochodzić z akumulacji, uzyskanej dzięki obniżce kosztów własnych w różnych działach gospodarki narodowej.

Dowodzi to, że zadanie obniżki kosztów własnych jest podstawowym warunkiem wykonania planu w r. 1951. „Bez tej obniżki — zaznaczył V-premier Minc — wykonanie planu w założonych rozmiarach byłoby niemożliwe, a perspektywy naszego rozwoju byłyby zagrożone“.

Wykonanie planu w r. 1951, wymaga więc jak z tego wynika, nie tylko przewidzianego wzrostu wskaźników ilościowych (np. wzrostu produkcji, obrotów, transportu itd.), ale również przeprowadzenia w pełni planowanej obniżki kosztów, która np. na odcinku przemysłu wielkiego i średniego wynieść powinna w rb. — 6,1% w drobnym przemyśle socjalistycznym — 8%, w budownictwie — od 12,1—14,1 procent, w handlu wewnętrznym (łącznie z żywnością

zbiorowym) — 15,2 proc., w PGR — 8,2 proc. w stosunku do r. 1950 itd.

W r. 1950 obniżka kosztów własnych w przemyśle wyniosła, w/g szacunkowych danych, tylko 3,4 procent, przy czym niektóre przemysły jak np. węglowy, wykazały nawet pewien wzrost kosztów własnych.

Obniżka kosztów w r. 1951 ma być uzyskana trzema drogami:

- 1) przez obniżkę kosztów osobowych,
- 2) „ „ „ „ materiałów,
- 3) „ „ „ „ „ obniżkę cen, zmianę struktury kierownictwa przedsiębiorstw, udoskonalenie systemu planowania wewnętrznego itp.

Obniżkę kosztów osobowych przewiduje się głównie dzięki wzrostowi wydajności pracy która wynieść ma w r. 1951 około 13 procent na jednego pracownika tzw. grupy przemysłowej (w r. 1950 wzrost ten wyniósł ok. 9 proc.). Powyższy wzrost wydajności pracy będzie możliwy w oparciu:

- 1) o wprowadzenie nowej techniki do przemysłu i o lepsze wykorzystanie istniejących maszyn i urządzeń,
- 2) o nowe, technicznie postępowe (wzrastające) normy pracy, uwzględniające osiągnięcia techniczne i postęp organizacyjny,
- 3) o zwiększony zakres robót akordowych.

Poza tym, na obniżkę kosztów osobowych winno wpłynąć zwiększenie dyscypliny w zakresie: norm zatrudnienia (likwidacja przerosłów personalnych), norm pracy i płac. Jeśli chodzi o dyscyplinę płac, to — jak podkreślił V-premier Minc — należy „skończyć z niezdrowym zjawiskiem wyprzedzania wzrostu wydajności przez wzrost płac“, gdyż wzrost wydajności pracy tylko wtedy może być — jak wiadomo — czynnikiem akumulacji, jeżeli wyprzedza on wzrost płac (w r. 1950 stan był pod tym względem niezdrowy, gdyż wskaźnik wydajności na jednego pracownika grupy przemysłowej wyniósł 109,1 proc. w stosunku do 1949, a wskaźnik płacy nominalnej — 117%).

Obniżka kosztów materiałowych ma być oparta o:

- 1) wprowadzenie norm zużycia materiałowego na poziomie technicznie uzasadnionym, co umożliwi poważne zmniejszenie zużycia podstawowych surowców i materiałów, zwłaszcza węgla, wyrobów hutniczych, metali kolorowych, drzewa itd.;
- 2) racjonalizację sposobu stosowania surowców, wykorzystanie odpadków itp.

Obniżka cen artykułów konsumpcyjnych oraz materiałów inwestycyjnych i zaopatrzeniowych dokonana na początku rb. również ułatwia przeprowadzenie obniżki kosztów własnych, podobnie jak ułatwią ją wprowadzane obecnie zmiany w strukturze kierownictwa przedsiębiorstw, zmiany w systemie planowania itd.

Zagadnienie oszczędności i walki z marnotrawstwem

Na odcinku oszczędności chodzi w pierwszym rzędzie o wzmoczoną kontrolę nad sposobem budżetowania i wydatkowania pieniędzy publicznych na cele administracji państwowej, oświaty, kultury, ochrony zdrowia, ubezpieczeń społecznych i opieki społecznej, a w szczególności o walkę z przerostami etatowymi, zbyt wysokim obliczaniem wydatków rzeczowych oraz z nieuzasadnioną podwyżką uposażeń.

Wychodząc z założenia racjonalnej polityki oszczędnościowej w skali ogólnokrajowej oraz walki z wszelkim marnotrawstwem i niepotrzebnymi wydatkami, które obniżają poziom akumulacji socjalistycznej i osłabiają przez to tempo rozwoju kraju, V-premier Minc zwrócił uwagę, iż „poważnym źródłem marnotrawstwa w naszej gospodarce narodowej jest szereg przerostów w naszym systemie ubezpieczeń i świadczeń socjalnych.

Poza tymi biurokratycznymi przerostami — wielką wadą w naszym systemie ubezpieczeń i świadczeń socjalnych jest rozbudowa całego

szeregu świadczeń nie związanych zupełnie z ilością i jakością pracy pracownika, ani też z charakterem, trudnością i stażem jego pracy.

Jest rzeczą niewątpliwą, że wnikliwa analiza naszego systemu ubezpieczeń społecznych i świadczeń socjalnych i stopniowa jego przebudowa w kierunku usuwania przerostów i wprowadzania bardziej ścisłego związku między tymi świadczeniami a charakterem, ilością i jakością pracy pracownika — przyniesie pomoc w walce klasy robotniczej o wzrost produkcji i większą obfitość dóbr przez wzrost kwalifikacji, większą dyscyplinę i większą wydajność pracy.

Będzie to stanowiło jednocześnie dodatkowy czynnik wzrostu naszej akumulacji socjalistycznej i przyspieszenie naszego marszu na przód.⁴

Jednym z bezpośrednich skutków dyskusji na VI Plenum KC PZPR na temat walki z marnotrawstwem i przerostami na odcinku świadczeń socjalnych jest wprowadzenie ostatnio niewielkich opłat za wydawane ubezpieczonym leki.

Rozwój wyższych form współzawodnictwa pracy

VI Plenum KC PZPR zwróciło również uwagę na rolę, jaką dla realizacji zadań gospodarczych w rb. mieć mogą nowe kierunki współzawodnictwa pracy.

Te nowe kierunki współzawodnictwa, jak np. współzawodnictwo o lepsze wykorzystanie urządzeń mechanicznych, o zwiększenie ilości cykli w górnictwie, o kompleksową oszczędność, o oszczędność paliwa i surowców, o rozwój metod zespołowych itd. — świadczą o przechodzeniu ruchu socjalistycznego współzawodnictwa na wyższy etap rozwoju. Powiązany z nową techniką, poparty, rozpowszechniony i umasowiony, ruch ten może odegrać poważną rolę na odcinku przyspieszenia wykonania zadań gospodarczych przewidzianych na r. 1951.

WYKONANIE NARODOWEGO PLANU GOSPODARCZEGO W I KWARTALE 1951 R

Ogłoszony niedawno komunikat Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego stwierdza pomyślne wykonanie w I kwartale rb. zadań Narodowego Planu Gospodarczego na r. 1951. Charakterystyczne dla wykonania planu w I kwartale było wzmoczenie walki o obniżenie kosztów własnych produkcji i obrotu oraz zwiększenie socjalistycznej akumulacji.¹⁾

Według tymczasowych danych, plan produkcji przemysłu socjalistycznego wykonany został w 101 proc., licząc wartością w cenach niezmiennych. Stanowi to wzrost

o około 26 proc. w porównaniu z I kwartałem 1950 r. Plan produkcji uspołecznionych przedsiębiorstw budowlano-montażowych wykonany został pod względem wartości w ok. 107 proc., co stanowi wzrost w stosunku do I kwartału 1950 r. o ok. 78 proc.

Na odcinku rolnictwa liczba Państwowych Ośrodków Maszynowych wzrosła do 244 w dniu 31 marca 1951 r., a park traktorowy POM wzrósł w porównaniu z odpowiednim okresem r. ub. o ok. 5,4 tysięcy traktorów w przeliczeniu na traktory o mocy 15 KM.

¹⁾ Zob. również w tej sprawie notatkę pt. „VI Plenum KC PZPR o warunkach realizacji zadań gospodarczych w 1951 r.“.

Liczba spółdzielni produkcyjnych osiągnęła cyfrę 2872 w dniu 31 marca 1951 r., co stanowi wzrost ponad trzy i półkrotny w porównaniu ze stanem na 31 marca 1950 r.

Nastąpił poważny wzrost w porównaniu z r. ub., kontraktacji upraw roślin przemysłowych, takich jak konopie, jęczmień browarny, len, buraki cukrowe itd., z wyjątkiem rzepaku, oraz wzrost o 12 proc. ilości zakontraktowanej trzody chlewnej (zakontraktowano do 31 marca rb. 2.951,4 tys. sztuk).

Całość obrotu towarowego handlu detalicznego (państwowego, spółdzielczego i prywatnego) wzrosła w cenach bieżących o ok. 14 proc. w porównaniu z odpowiednim okresem 1950 r., przy czym obroty detaliczne uspołecznionego aparatu handlowego wzrosły o 33% w porównaniu z I kwartałem 1950 r. (w tym wzrost obrotów aparatu państwowego wyniósł 62 procent).

Aparat uspołeczniony dostarczył sieci detalicznej w I kwartale o 17% więcej (niż w I kwartale 1950 r.) mąki pszennej i żytniej, o 8% więcej mięsa i tłuszczu, o 13% więcej mleka, o 86% więcej masła, o 88% więcej jaj, o 21% więcej cukru, o 6% więcej mydła, o 26% więcej ubiorów i okryć męskich i damskich oraz o 8% więcej obuwia skózanego.

Sieć placówek żywienia zbiorowego wzrosła w porównaniu z I kwartałem 1950 r. o 97%, a obroty o 93%.

Według wstępnych danych, liczba pracowników w przemyśle podległym ministerstwu przemysłowemu wzrosła w porównaniu z I kwartałem 1950 r. o około 6%, w tym liczba robotników produkcyjnych o około 7%.

W przemyśle podległym wspomnianemu ministerstwu wydajność pracy, mierzona wartością produkcji w cenach niezmiennych, wzrosła w I kwartale na jednego robotnika (w/g wstępnych obliczeń) o ok. 13% w porównaniu z I kwartałem 1950 r.

W I kwartale rb. nastąpił dalszy rozwój urzędzeń socjalnych i kulturalnych. W szczególności liczba łóżek w szpitalach wzrosła o 9% w porównaniu z I kwartałem 1950 r., liczba łóżek w sanatoriach przeciwgruźliczych o 16%, a liczba łóżek w izbach porodowych o 57%.

Liczba miejsc w żłobkach wzrosła w porównaniu z I kwartałem 1950 r. o ok. 25%.

Poważnie podniosły się nakłady Państwa na akcję czasów pracowniczych, na lecznictwo pracownicze oraz na rozbudowę innych urzędzeń socjalnych i kulturalnych.

ZJAZD PODSEKCCI EKONOMIKI I ORGANIZACJI PRACY I-EGO KONGRESU NAUKI POLSKIEJ

W ramach prac przygotowawczych do I Kongresu Nauki Polskiej odbyły się w Warszawie 9 i 10 marca br. obrady Podsekcji Ekonomiki i Organizacji Pracy. Wzięli w nim udział pracownicy naukowcy Głównego Instytutu Pracy, i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, naukowcy z różnych szkół wyższych, przedstawiciele CRZZ i zainteresowanych resortów państwowych. Przewodniczył wiceminister Szkół Wyższych i Nauki inż. Golański.

Obrady zagal wiceminister W. Jastrzębski, który wskazał na nowe zadania nauki w związku z budownictwem socjalistycznym w Polsce Ludowej. Następnie powitali Zjazd: przedstawiciel fabryki im. Dymitrowa w Warszawie oraz przedstawiciel Sekcji Nauk Ekonomicznych prof. O. Lange. W pierwszym dniu obrad zostały wygłoszone referaty mgr. inż. I. Epsztejna i mgr. inż. L. Taniewskiego.

Inż. Epsztejn scharakteryzował krytycznie dotychczasowy rozwój w Polsce tzw. naukowej organizacji pracy, a następnie zobrazował obecny stan nauki ekonomiki i organizacji przedsiębiorstwa przemysłowego, nakreślając wytyczne jej dalszego rozwoju. Referent stwierdził, że nauka ekonomiki i organizacji przedsiębiorstwa przemysłowego bada przejawy praw ekonomicznych socjalizmu w przedsiębiorstwie

przemysłowym oraz ustala prawidłowość tych przejawów, występującą w warunkach skoordynowanej, ekonomicznej i wydajnej pracy całego przedsiębiorstwa. Przy tym badania muszą brać za punkt wyjścia fakt, iż działalność przedsiębiorstwa — wykonywana w/g państwowego planu gospodarczego — oparta jest na socjalistycznym stosunku pracowników przedsiębiorstwa do swej pracy, na tym stosunku, który jest wyrazem świadomego dążenia mas pracujących do zbudowania socjalizmu.

Sama nauka musi być wyrazem ostrej walki z pozostałościami nauki burżuazyjnej w jej przejawach praktycznych i w jej formach teoretycznych.

Inż. Taniewski krytycznie naświetlił w swym referacie dotychczasowe dzieje polskiej nauki o ochronie pracy, określił jej stan obecny oraz wytyczył zadania na przyszłość.

Wejście Polski na drogę socjalizmu stworzyło możliwość oparcia ochrony pracy na nowej, naukowej podstawie — stwierdził referent. Radziecka nauka o ochronie pracy spowodowała całkowite przewartościowanie pojęć w zakresie bhp. Jej podstawowe stwierdzenia brzmią: 1) bezpieczna i nieszkodliwa dla zdrowia praca wzmaga wydajność; 2) istnieje ścisła zależność

między mechanizacją i automatyzacją procesów produkcyjnych a ochroną pracy.

Dzisiejsza polska nauka o ochronie pracy przewyższa dotychczasowe błędy i w oparciu o doświadczenia radzieckie rozbudowuje swe teoretyczne podstawy. Wyrazem troski Polski Ludowej o rozwój tej nauki było powołanie do życia Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Zajmuje się on sprawami zmniejszenia wysiłku fizycznego pracownika (mechanizacja), poprawieniem warunków higieniczno-sanitarnych i zwalczaniem urazów mechanicznych.

Na tle referatów wywiązała się ożywiona dyskusja, w której m. in. poruszono szereg zagadnień szczegółowych, wchodzących w zakres obu tych dziedzin nauki.

Na zakończenie obrad Zjazd uchwalił rezolucję, w której po podkreśleniu znaczenia walki o pokój i wykonanie Planu 6-letniego zaznaczono co następuje:

„Zjazd Podsekcji Ekonomiki i Organizacji Pracy stwierdza, iż dopiero w warunkach Polski Ludowej w oparciu o teorię marksizmu i leninizmu przy pomocy ze strony teorii i praktyki ZSRR, stało się możliwe przystąpienie do zbudowania zrębów socjalistycznych nauk ekonomiki i organizacji przedsiębiorstw, oraz ochrony pracy.

Zjazd stwierdza istnienie konieczności pogłębienia marksistowskich teoretycznych i metodologicznych podstaw tych nauk, oraz zastosowania zdobytych tych nauk w ZSRR dla potrzeb realizacji planu sześcioletniego. W tej pracy naukowej należy wykorzystać doświadczenia ruchu socjalistycznego współzawodnictwa pracy, osiągnięcia racjonalizatorów i nowatorów, stanowiących aktywną i mobilizującą dźwignię w rozwoju sił wytwórczych kraju, jak również wzbogacających i podnoszących socjalistyczną naukę na wyższy poziom. Szczególne znaczenie w rozwoju tych nauk ma wykorzystanie zdobytych nowej socjalistycznej techniki, rewolucjonizującej wszystkie dziedziny gospodarki narodowej.

Nowa socjalistyczna technika w powiązaniu z organizacją i ochroną pracy jest podstawą uprzemysłowienia kraju, przyspiesza przejście do uspołecznionej gospodarki rolnej, wzmacnia naszą obronność oraz stanowi warunek podniesienia dobrobytu i rozwoju kultury i nauki.

Po wysłuchaniu referatów: mgr inż. Ilji Epsztejna — „O rozwoju tzw. nauki organizacji i zadaniach ekonomiki i organizacji przedsiębiorstw przemysłowych“ i mgr inż. Ludwika Taniewskiego — „O stanie nauki ochrony pracy“ i w wyniku dyskusji Zjazd stwierdza konieczność:

a) wykorzenienia z nauki wszelkich przejawów kosmopolityzmu — narzędzia imperializmu amerykańskiego w walce z siłami postępowymi świata,

b) pogłębienia krytycznego stosunku do ka-

pitalistycznych i burżuazyjnych teorii przejawiających się jeszcze na terenie obu nauk,

c) zerwania z podstawą apolityczną, z obiektywizmem i technicyzmem, będącymi przeżytkami pseudo-naukowych teorii okresu kapitalistycznego.

Zjazd stwierdza, że pomimo istnienia braków i niedociągnięć na odcinku obu nauk, to jednakże w ostatnim okresie, a szczególnie w ramach dyskusji poprzedzających I Kongres Nauki Polskiej, dokonany został zwrot w rozwoju tych nauk. Wyrazem tego jest: przenikanie metodologii marksistowskiej do prac w obu dziedzinach, korzystanie w szerokim zakresie z pomocy nauki i literatury radzieckiej, powiązanie nauki z praktyką socjalistycznego budownictwa.

W wyniku troski Partii i Rządu o rozwój obu nauk zostały powołane do życia specjalne ośrodki naukowo-badawcze jak: Główny Instytut Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy.

Pod kierownictwem Partii i Rządu nastąpiła reorganizacja nauczania przedmiotów objętych powyższymi dyscyplinami, celem przygotowania szerokich kadr pracowników nauki i praktyki, zapewniających dalszy rozwój tych nauk i zastosowanie wyników tych nauk w gospodarce narodowej.

Dla zrealizowania zadań stojących przed nauką ekonomiki i organizacji przedsiębiorstw i nauką o ochronie pracy w planie sześcioletnim, Zjazd uchwala następujące postulaty szkoleniowe i organizacyjne:

1. Należy zapewnić warunki dla szkolenia i wychowania młodej kadry pracowników naukowych, obsługujących potrzeby szkół wyższych i ośrodków naukowo-badawczych współpracujących z działami gospodarki narodowej.

2. Przedmioty wchodzące w zakres wspomnianych nauk winny być integralną częścią studiów na wyższych szkołach technicznych i ekonomicznych. W pierwszym etapie należy powołać katedry zespolone ogólno-uczelniane, obsługujące wszystkie wydziały na wyższych uczelniach. W etapie drugim należy powołać katedry zespolone — wydziałowe. W wypadkach możliwych należy powołać katedry w zakresie węższej specjalności, szczególnie dla potrzeb przemysłów kluczowych.

3. W okresie sześciolecia należy tworzyć wydziały kształcące mgr inż. — ekonomistów i mgr inż. — ochrony pracy w kluczowych gałęziach przemysłu.

4. Należy zabezpieczyć dopływ kandydatów do aspirantury w wyższych uczelniach i ośrodkach naukowo-badawczych i stworzyć warunki dla osiągnięcia wyższych stopni naukowych w dziedzinie obu nauk.

5. W okresie sześciolecia winny być stworzone warunki dla powstania specjalnej uczelni wyższej typu inżynierjno-ekonomicznego.

6. W ramach poszczególnych resortowych

organizacji gospodarczych należy stworzyć ośrodki naukowo-badawcze obsługujące potrzeby danego resortu.

7. W okresie sześciolecia należy rozwinąć szeroką akcję szkoleniową we współdziałaniu z CRZZ i NOT, obejmującą aktywny, społeczny i gospodarczy, ze szczególnym uwzględnieniem przodowników pracy, racjonalizatorów, majstrów, techników i inżynierów.

8. Instytucjami centralnymi, koordynującymi prace badawcze i szkoleniowe w zakresie nauk ekonomiki i organizacji przedsiębiorstw przemysłowych powinien być Główny Instytut Pracy, a w zakresie ochrony pracy — Centralny Instytut Ochrony Pracy.

WCZASY PRACOWNICZE W R. 1951

Tegoroczny plan akcji wczasów pracowniczych, opracowany przez Fundusz Wczasów Pracowniczych CRZZ przewiduje, że łącznie w b. r. skorzysta z wczasów 586250 osób (tj. o przeszło 40000 więcej niż w roku poprzednim). Z wczasów 14-dniowych skorzysta w br. łącznie 484000 osób. Szczególna uwaga zwrócona jest na wczasy górników, hutników, metalowców, robotników budowlanych itp.

Z 21- i 28-dniowych wczasów specjalnych i zdrojowych skorzysta 45000 osób. Rozszerzono wczasy turystyczne (narciarskie, kolarskie, kajakowe i in.).

Przewiduje się również wymianę wczasowiczów między krajami demokracji ludowej. Organizacja tej wymiany w r. b. omawiana była na konferencji przedstawicieli związków zawodowych ZSRR i krajów demokracji ludowej, odbytej w węgierskim uzdrowisku Galyateto. W toku konferencji przedyskutowano doświadczenia, uzyskane w ramach dotychczasowej akcji wymiany wczasów, oraz zagadnienia związane z wymianą wczasowiczów w r. b. i przyszłym.

Od 1 stycznia br. wprowadzono nową tar-

ryfę opłat za pobyt na wczasach w domach wypoczynkowych. Daje ona 15%-ową zwyżkę opłat w stosunku do roku poprzedniego, która podyktowana została potrzebą zwiększenia jakości i ilości usług dla wczasowiczów oraz koniecznością zabezpieczenia mienia państwowego, powierzono go w administrowanie FWP.

Uzyskane tą drogą sumy przeznaczone są przede wszystkim na polepszenie i urozmaicenie wyżywienia wczasowiczów, podniesienie higieny oraz estetyki urzędzeń wczasowych i zwiększenie personelu usługującego.

Obowiązująca taryfa przewiduje trzy grupy opłat. Grupy te zależą od wysokości zarobków i wynoszą za 2-tygodniowe wczasy: dla zarabiających miesięcznie do 450 zł — 84 zł, dla zarabiających od 450 do 750 zł — 105 zł, a dla zarabiających powyżej 750 zł — 150 zł.

10% skierowań będzie przyznawanych bezpłatnie pracownikom mniej zarabiającym, a wyróżniającym się swą pracą.

Wszystkim wczasowiczom przysługuje bezpłatny bilet kolejowy w obie strony.

Z A G R A N I C Z N A

ROZPORZĄDZENIE REGULUJĄCE OCHRONĘ ZDROWIA W ZAKŁADACH PRACY NA WĘGRZECZACH

Rada Ministrów Węgierskiej Republiki Ludowej wydała rozporządzenie o przepisach dotyczących ochrony zdrowia w zakładach pracy. W myśl tego rozporządzenia, w zakładach pracy zatrudniających ponad 500 pracowników fizycznych, lub tam gdzie liczba pracowników fizycznych jest mniejsza ale rodzaj pracy tego wymaga — należy zatrudnić zakładowych lekarzy i pielęgniarki. Lekarze lub pielęgniarki są zatrudnieni nie przez zakład pracy, ale przez państwową służbę zdrowia. Nowe to zarządzenie usuwa poważne niedociągnięcia w węgierskiej służbie zdrowia. Dotychczas wiele dużych zakładów przemysłowych nie posiadało lekarzy, podczas gdy wielu lekarzy pracowało w mniejszych zakładach. W przyszłości lekarze będą pracować w tych zakładach, w których z punktu widzenia ochrony zdrowia praca ich jest najkonieczniejsza. Rozporządzenie to, wchodzące w życie z dn. 1 maja 1951 r., jest nowym krokiem w rozwoju socjalistycznej służby zdrowia, usprawniającym opiekę zdrowotną nad wielotysięcznymi rzeszami pracowników przemysłu.

BULGARSKIE ZWIĄZKI ZAWODOWE ROZSZERZAJĄ ZAKRES SWEJ DZIAŁALNOŚCI

Ustawa przyjęta przez Bułgarskie Zgromadzenie Narodowe dnia 28 grudnia 1950 zniósła Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, którego funkcje zostały przekazane związkowi zawodowemu oraz Ministerstwu Zdrowia i Opieki Społecznej.

Związki zawodowe, działając poprzez Komitety ochrony pracy, wykonywać będą nadzór nad stosowaniem prawodawstwa w zakresie czasu pracy, płatnych urlopów i wczasów, wypłaty płac i pensji, jako też nad higieną i bezpieczeństwem pracy. Będą one również dbały o podniesienie warunków, w jakich znajdują się miejsca pracy, o podnoszenie wydajności pracy, wreszcie będą nadzorowały organizację opieki lekarskiej, szpitalnej i farmaceutycznej dla świata pracy.

W ramach szkolenia pracowników, zorganizowanego dla przygotowania przejęcia przez związki zawodowe administracji socjalnej, przeszkolono do końca 1950 r. na specjalnych kursach około 60000 pracowników, przede wszystkim przodowników pracy, racjonalizatorów i wyna-

lanców, oraz inżynierów i larzy. Około 5100 osób przeszkolono w przemyśle górniczym, 5600 osób w gospodarstwach wiejskich, 5200 w przemyśle budowlanym, 2400 w przemyśle chemicznym i skórzanym.

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W CHINACH PÓŁNOCNYCH

Rząd Chin Ludowych wydał ostatnio szereg zarządzeń mających na celu zapewnienie rozwoju kształcenia zawodowego.

W Mandżurii istnieje obecnie 12 szkół zawodowych konstrukcji mechanicznych, które liczą 6400 uczniów. W początku 1951 r. projektowano otwarcie 4 nowych szkół tego typu. Wszystkie te szkoły działają pod zarządem Departamentu Przemysłowego ludowego rządu północno-wschodniego i mają dostarczać wykwalifikowanego personelu dla prac nad odbudową przemysłu. Rekrutację uczniów przeprowadza się przeważnie wśród uczniów średnich kursów i wśród najzdolniejszych robotników w kopalniach i w fabrykach.

Rząd stara się rozwinąć zawodowe szkolenie głównie w zakresie konstrukcji mechanicznych, poszukiwań złóż minerałów, budownictwa i innych robót przemysłowych. Szkoły są dobrze zaopatrzone w narzędzia; przywiązuje się w nich dużą wagę do zajęć praktycznych. Tak np. wyższa szkoła zawodowa przemysłu przedziałowego posiada 2300 wrzecion, 30 krosien tkackich mechanicznych i laboratorium. Dużo szkół znajduje się w pobliżu głównych ośrodków przemysłowych i górniczych, ażeby studenci mogli odbywać łatwo praktykę i również łatwo udawać się na samo miejsce pracy. W niektórych szkołach zawodowych wykładają rzeczoznawcy lub specjaliści przydzieleni do fabryk i kopalń; program studiów układają łącznie profesorzy i specjaliści.

Władze zwracają specjalną uwagę na organizowanie przez profesorów prac badawczych; profesorowie towarzyszą uczniom w fabrykach i otrzymują pomoc w badaniach naukowych, które podejmują dla rozwiązania zadań, jakie mogą nasunąć się w czasie nauczania.

Ponad 3000 studentów, zapisanych w 11 uniwersytetach Chin Północnych udaje się grupami od początku lipca do różnych fabryk, ośrodków górniczych i warsztatów państwowych w całym kraju, aby tam spędzić pewien okres kształcenia zawodowego. Ci studenci, którym towarzyszą profesorowie, odbywają praktykę w ciągu dwóch lub trzech miesięcy. Ministerstwo opłaca koszty podróży i udziela zapomóg na żywienie.

W ten sposób po raz pierwszy uczniowie wyższych zakładów w tak wielkiej liczbie i w sposób systematyczny zdobywają praktyczną naukę w czasie wakacji letnich. Te wszystkie zarządzenia mają na celu ułatwienie studentom zdobycia doświadczenia w pracy w fabrykach

i kopalniach, zgodnie z nowymi zasadami kształcenia przyjętymi od czasu konferencji narodowej w sprawach nauczania wyższego; pozwoli to im z jednej strony nie oddzielać wiedzy teoretycznej, otrzymanej w uniwersytetach, od praktyki, z drugiej zaś — wyrobić sobie własne pojęcie o pracy i pracownikach. Dla czuwania nad tą nową działalnością powołana została specjalna komisja.

CZAS PRACY DLA ZAJĘĆ NIEBEZPIECZNYCH I SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA W BUŁGARII

Zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej Bułgarskiej Republiki Ludowej z dnia 5 maja 1950 r. wprowadziło skrócony czas pracy w kilku gałęziach przemysłu dla kilkudziesięciu stanowisk niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia.

Wprowadzono 6-godzinny dzień pracy dla 14 stanowisk w przemyśle chemicznym, 13 stanowisk w przemyśle metalowym, 2 stanowisk w przemyśle górniczym, 2 kategorii pracowników komunalnych i administracyjnych, dla 3 kategorii pracowników zaopatrzenia oraz dla licznych kategorii robotników przemysłu graficznego.

Siedmiogodzinny dzień pracy wprowadzono dla kilkunastu stanowisk w przemyśle chemicznym, metalowym, graficznym, włókienniczym oraz w transporcie i komunikacji.

WARUNKI PRACY W PRZEMYŚLE WĘGLOWYM W BUŁGARII

Rozporządzeniem Rady Ministrów Ludowej Republiki Bułgarii z listopada 1950 r. zostały zreorganizowane warunki wydobycia węgla i warunki pracy największych bułgarskich kopalń węgla „Georgi Dymitrow“.

Osiągnięcia i braki

W rozporządzeniu tym Rada Ministrów stwierdza, że rozwój bułgarskiej gospodarki narodowej jest ściśle związany z rozwojem przemysłu węglowego. Dlatego też Rada Ministrów zawsze poświęcała szczególną uwagę rozwojowi tego przemysłu; w ciągu ubiegłych lat przystąpiono do eksploatacji nowych zagłębi węglowych oraz zwiększono stałe wydobycie w kopalniach „Georgi Dymitrow“.

W 1950 r. wydobycie węgla w tych kopalniach przekroczyło 2 i pół razy poziom z roku 1939; wydajność pracy podwoiła się. Podjęto prace nad zmechanizowaniem wydobycia i transportu węgla.

W 1950 r. już 90% wydobywanego węgla transportowane było mechanicznie. Warunki pracy robotników uległy znacznej poprawie. Przestrzeń mieszkań robotniczych zwiększyła się o 44000 m².

Przystąpiono również do stosowania w kopal-

niach „Georgi Dymitrow“ nowoczesnych metod pracy, mających na celu zwiększenie wydajności pracy, ulepszenie organizacji i wprowadzenie wydobywania opartego o cykl produkcyjny.

Rada Ministrów podkreśliła jednocześnie konieczność usunięcia pewnych braków, wśród których wymieniono następujące: badania geologiczne nie były dokonywane w sposób zadowalający; nowoczesne metody pracy nie zostały dostatecznie rozpowszechnione (w szczególności wydobywanie oparte o cykl produkcyjny); technika bezpieczeństwa nie osiągnęła jeszcze dostatecznie wysokiego poziomu; regulaminy i przepisy dotyczące bezpieczeństwa pracy są przestarzałe i nie odpowiadają nowym wymaganiom; robotnicy, którzy po raz pierwszy rozpoczynają pracę w kopalniach nie zawsze otrzymują dostateczne pouczenia w zakresie bezpieczeństwa pracy; nie docenia się należycie wielkiego znaczenia wentylacji w kopalniach.

Zamierzone reformy

Celem ulepszenia pracy w kopalniach „Georgi Dymitrow“ Rada Ministrów powzięła m. in. następujące decyzje:

Wydobywanie w kopalniach „Georgi Dymitrow“ winno w ciągu całego roku 1951 przekroczyć o 20% poziom z r. 1950. Do 1953 r. wydobywanie i ładowanie węgla ma zostać zmechanizowane co najmniej w 50%, a transport w 100%. W kopalniach gdzie pojawia się gaz, wszyscy górnicy otrzymują latarki umieszczane na czapkach.

Poprawa warunków bezpieczeństwa pracy

Minister Przemysłu miał przygotować w najbliższym czasie i przedłożyć Radzie Ministrów do aprobaty nowy regulamin bezpieczeństwa pracy w kopalniach.

Dyrekcja kopalń „Georgi Dymitrow“ zorganizuje pięciodniowe kursy dla robotników świeżo zakontraktowanych, aby zapoznać ich z regulaminami bezpieczeństwa i z warunkami pracy; powoła począwszy od 1951 r. w każdej kopalni i przy dyrekcji centralnej specjalne organa służby bezpieczeństwa pracy; zwiększy w kopalniach istniejącą służbę wentylacji; zapewni systematyczną kontrolę składu i ilości powietrza cyrkulującego w kopalniach.

W 1951 r. zostanie zbudowanych tysięcy elektrycznych motorów przeciwmotanowych, oraz potrzebnych dla nich części wymiennych.

Szkolenie kadr

Dyrekcja kopalń „Georgi Dymitrow“ została ponadto zobowiązana do zorganizowania stałych kursów, dających możliwość najlepszym robotnikom przekazywania swego doświadczenia innym robotnikom, a także do zorganizowania szkoły z sześciomiesięcznym programem nauczania, celem szkolenia majstrów. Nauczanie będzie bezpłatne, a uczniowie będą otrzymywać bezpłatnie mieszkanie, wyżywienie, książki i ubrania robocze. Robotnicy zapisani do szkoły

otrzymują 70% średniego zarobku miesięcznego, jaki otrzymywali w ostatnim kwartale swej pracy. Zorganizowane też zostaną kursy dla personelu kierowniczego, a z dniem 1 września 1951 r. będzie otwarta szkoła przeznaczona dla szkolenia górników.

Wszyscy stypendyści technicznych szkół górniczych będą zobowiązani do pracy co najmniej przez trzy lata w kopalniach węgla lub rud.

Poprawa warunków życia

Dyrekcja kopalń „Georgi Dymitrow“ ukończy mieszkania robotnicze, znajdujące się w budowie i zbuduje nowe o powierzchni globalnej 16700 metrów kwadratowych.

S. H.

RUMUŃSKA „KARTA GÓRNICZA“

Rada Ministrów Rumuńskiej Republiki Ludowej powzięła na posiedzeniu w dniu 30 września 1950 r. uchwałę o usprawnieniu systemu wynagrodzeń oraz polepszeniu warunków bytu robotników, pracujących w kopalniach węgla pod ziemią. Uchwała ta opiera się na zasadach podobnych do polskiej „Karty Górniczej“.

W myśl tej uchwały, począwszy od 1 października 1950 r. płaca w kopalniach węgla kamiennego i węgla brunatnego będzie oparta o stawki progresywne w stosunku do wykonanej pracy, szczególnie przy pracy wykonywanej ponad normę.

Górnicy, pracujący w zespołach lub indywidualnie w przodkach łącznie z głębieniem szybów, jeśli przekraczają normę od 1 do 20%, otrzymują dwukrotną stawkę płacy za całą pracę wykonaną od 1—20% ponad normę. Natomiast ci górnicy, którzy przekraczają normę ponad 20% otrzymują trzykrotną stawkę płacy za całą pracę wykonaną od 20% wwyż ponad normę.

Górnicy, zatrudnieni przy innych pracach akordowych pod ziemią, którzy przekraczają normę produkcyjną od 1 do 20% otrzymują płacę podwyższoną o 50% za całą pracę wykonaną ponad normę; górnicy, którzy przekraczają normę ponad 20%, otrzymują płacę podwyższoną o 100% za całą pracę wykonaną ponad 20% normy.

Jednocześnie Rada Ministrów wprowadziła od 1 października 1950 r. tytuł „przodownika produkcji“. Przyznaje się go górnikom pracującym pod ziemią przy robotach bezpośrednio produkcyjnych (w przodkach, przy przygotowaniu wyrębów i głębieniu szybów), jeżeli przekraczają miesięczną normę produkcyjną przeciętnie o więcej niż 40%. Przodownicy produkcji otrzymują „Oznakę górnika-przodownika“.

Przodownicy produkcji, poza placą taryfową i dodatkami ustawowymi, otrzymują premię kwartalną w wysokości 10000 lei.

Począwszy od roku 1950 wprowadzono po-

nadto dodatek za przepracowane lata dla górników, sztygarów i techników pracujących pod ziemią w kopalniach węgla. Wynagrodzenia z tego tytułu wynoszą:

przy 1 do 5 latach pracy pod ziemią = 10%
zarobku rocznego
przy 5 do 10 latach pracy pod ziemią = 15%
zarobku rocznego
przy 10 do 15 latach pracy pod ziemią = 20%
zarobku rocznego
przy ponad 15 latach pracy pod ziemią = 30%
zarobku rocznego

Dodatek ten wypłacany jest w ciągu stycznia każdego roku za rok ubiegły. Pierwsza wypłata z tego tytułu odbyła się w styczniu rb. za rok 1950.

Górnicy, pracujący pod ziemią mają jeszcze inne przywileje. Węgiel, woda i prąd elektryczny dostarczane im przez przedsiębiorstwa są zwolnione od podatku obrotowego. Dzieci górników zatrudnionych pod ziemią są zwolnione od opłat szkolnych przez cały czas trwania nauki w szkole podstawowej, a uczniowie i studenci szkół zawodowych, średnich technicznych i górniczych otrzymują bezpłatnie mundur i odzież oraz stypendia i miejsca w bursach.

Górnikom, którzy w okresie koniecznym do otrzymania renty pracowali co najmniej połowę czasu pod ziemią, a nie dłużej niż 3 lata na powierzchni, podwyższa się sumę stanowiącą podstawę do obliczania wysokości renty o 20%. W myśl tej uchwały dodatki i wynagrodzenia górników pracujących pod ziemią przy głębieniu szybów i w przodkach, należne za pracę ponad normę, oraz premie „przodowników produkcji” są wliczane przy ustalaniu przeciętnego zarobku dla określenia ich praw do renty, do pomocy lekarskiej, urlopów i innych praw.

W celu uczczenia pracy górników postanowiono pierwszą niedzielę po 6 sierpnia każdego roku (data strajku górników Szypeni) ogłosić „Dniem Górnika”.

T. J.

„STRAJK ODWRÓCONY”

— NOWA FORMA WALKI KLASOWEJ WE WŁOSZECH.

W zaciętej walce klasowej, jaką proletariát włoski toczy z wyzyskiwaczami kapitalistycznymi i państwem burżuazyjnym, coraz większe zastosowanie znajduje nowa forma strajku, którą nazwano „strajkiem odwróconym”. W przeciwieństwie do zwykłych form strajku, polegających na porzucaniu pracy i unieruchamianiu zakładów pracy, „strajk odwrócony” polega na niedopuszczeniu do unieruchomienia produkcji przedsiębiorstw skazanych przez ich właścicieli na bezczynność, na zajmowaniu i uprawianiu należących do obszarników a nie uprawianych ziem, a nawet na wykonywaniu robót publicznych w interesie ogólnym, jak np. osuszanie błot.

We wszystkich tych wypadkach włoska klasa robotnicza stała się wykonawcą „Planu pracy”, opracowanego przez Włoską Generalną Konfederację Pracy (C.G.I.L.) w początkach 1950 r. W ciągu całego roku 1950, organizacje robotnicze fabryczne i wiejskie dyskutowały nad tym „planem pracy”. Plan ten omawiano w organizacjach regionalnych, prowincjonalnych i gminnych — nawet w najmniejszych wioskach, ustalając metody, które pozwoliłyby na rozwiązanie zagadnienia bezrobocia i podniesienie poziomu produkcji. W przedsiębiorstwach przemysłowych ustalono „plany przedsiębiorstw” mające na celu zwiększenie produkcji i pełniejsze wykorzystanie zdolności wytwórczej zakładów pracy.

W ten sposób „plan pracy” C.G.I.L. stał się wytyczną rewolucyjnej walki włoskiej klasy robotniczej o prawo do życia. Robotnicy włoscy wykazali, że stali się kierowniczą klasą w swym kraju — jedyną klasą, która rozumie i potrafi rozwiązać najważniejsze zagadnienia narodowe Włoch.

Ażeby w pełni zrozumieć tło, na jakim powstał ten wspaniały ruch walczącej klasy robotniczej Włoch, przytoczymy kilka danych o tragicznej sytuacji gospodarczej, w jakiej znajduje się ten kraj. Według ostatnich danych, liczba całkowicie bezrobotnych wynosi 2,5 miliona t. zn. 27% ludności przemysłowej nie ma pracy. Liczba częściowo bezrobotnych przekracza w miastach 3 miliony, a na wsi — 4,5 miliona. Około 3,5 miliona osób figuruje na gminnych listach biednych. Położenie pracujących nie jest wiele lepsze od bezrobotnych, gdyż kapitaliści i obszarnicy, popierani przez rząd, uprawiają wyruszek na niespotykaną dotąd skalę. W tych warunkach włączenie się Włoch do wyścigu zbrojeń atlantyckich prowadzi do kompletnej ruiny kraju. „Polityka dozbrojenia jest rujnująca dla każdego kraju, ale dla Włoch stanowi ona zbrodnie” — powiedział sekretarz Włoskiej Generalnej Konfederacji Pracy di Vittorio.

Należy przy tym pamiętać, że obecny etap wyścigu zbrojeń poprzedziła likwidacja znacznej części ciężkiego przemysłu włoskiego w wykonaniu planu Marshalla, którego założeniem było całkowite podporządkowanie gospodarki włoskiej monopolom amerykańskim. Uratowanie części ciężkiego przemysłu przed likwidacją zawdzięczać należy wyłącznie bohaterkiej, wytrwałej walce włoskiej klasy robotniczej.

W prowincji Emilia ruch „strajków odwróconych” rozwinął się silnie na wsi. W gminach gdzie postanowiono zrealizować ustalone „plany pracy”, setki robotników i robotnic zbierali się codziennie z narzędziami pracy i rozpoczęli zajęcia, tak jakby chodziło o pracę normalnie wynagradzaną. Codziennie też policja brutalnie interweniowała, denuncjując, bijąc i aresztując pracujących robotników, którzy według przepisów burżuazyjnego prawa stawali się winni

„naruszenia własności prywatnej“. Setki robotników znalazło się przed sądami pod zarzutem naruszania nieproduktywnej własności prywatnej, która w ich rękach przemieniała się w chleb i bogactwo narodowe. Klasa robotnicza wykazywała w ten sposób swoją czynną postawę, wydobywającą na światło dzienne jaskrawe sprzeczności i absurdy ustroju, który karze tych co pracują i mnożą mienie społeczne, a chroni uprzywilejowanych pasożytów, niedopuszczających do produktywnej pracy.

W fabrykach, w odpowiedzi na zarządzenia redukcyjne, robotnicy masowo pozostawali na miejscu, wykazując całkowitą solidarność całych zakładów, zarówno pracowników zwolnionych, jak i nie objętych redukcjami. Wielka liczba przedsiębiorstw pracuje w takich warunkach od wielu miesięcy. Robotnicy i personel techniczny pracują często bez zarobków, podtrzymywani solidarnie przez całą ludność miasta bez udziału dyrekcji, która porzuca przedsiębiorstwo. Głośny stał się taki „strajk odwrócony“ zakładów „Reggiane“ w miejscowości Reggio (Emilia). Zakłady te są prowadzone od listopada ub. r. przez samych pracowników, pod nieobecność całej dyrekcji. Wyprodukowano w tym czasie nowy typ traktora „R. 60“, którego dyrekcja nie chciała wypuścić, a który znajduje obecnie licznych nabywców we Włoszech. W Modenie, w czasie walk o utrzymanie w ruchu zakładów „Zjednoczonych Hut“ zginęło 6 robotników.

W północnych Włoszech ruch strajkowy przeciwko unieruchomianiu zakładów pracy objął wiele największych koncernów hutniczych i metalowych: stocznie „Ansaldo“ w Genui, gdzie w ramach „strajku odwróconego“ załoga rozpoczęła budowę parowca o pojemności 25.000 ton; zakłady „Breda“ w Mediolanie, zakłady „Ilva“ w Bolzanetto, gdzie pracownicy uruchomili z powrotem unieruchomiony przez dyrekcję wielki piec; zakłady „Ilva“ w Savonie, gdzie załoga

zmusiła dyrekcję do pozostaniu na miejscu, i wiele innych. W pewnym okresie, około 70% przedsiębiorstw hutniczych Ligurii znajdowało się w rękach robotników, z którymi we wszystkich wypadkach współdziałały kadry techniczne.

Publicysta włoski Giuseppe Boffa tak charakteryzuje ogólnonarodowe znaczenie tej walki: „Wewnątrz zakładu pracy pozostają robotnicy bez względu na przynależność związkową czy polityczną, wszyscy urzędnicy i znaczna większość personelu technicznego. Solidarność z nimi manifestuje cała ludność. Zagrożone przedsiębiorstwa są źródłem egzystencji nie tylko miasteczek, ale nieraz dużych miast. Wszyscy ucierpieliby na ich zamknięciu: kupcy, kobiety, pracownicy małych przedsiębiorstw, uzależnionych od wielkich zakładów, to też wszyscy biorą udział w walce, podtrzymywani przez rady gminne, przedstawicieli nauki i kultury, przez wszystkich, którzy troszczą się o los swego miasta i swego kraju.“²⁾

Ten „narodowy [ruch oporu“, jak nazwano walkę robotników włoskich o utrzymanie swych warsztatów pracy, o utrzymanie włoskiej gospodarki narodowej i niedopuszczenie do wprzęgnięcia jej do obłędnego wyścigu zbrojeń atlantyckich jest jednocześnie wspaniałym przykładem realizacji przez klasę robotniczą w najcięższych warunkach, hasła narodowego frontu walki o pokój. Nie jest przypadkiem, że w prowincji Emilia, gdzie ruch ten rozwinął się najpełniej, na 750.000 mieszkańców — 520.000 podpisało apel Sztokholmski. Robotnik włoski wykazał w ten sposób wysoki stopień uświadomienia politycznego i pełne zrozumienie faktu, że zmobilizowanie robotników wokół haseł takich, jak odbudowa, produkcja rolna, obrona przemysłu krajowego, walka z bezrobociem — to jednocześnie wielki wkład w dzieło obrony pokoju przez pokrzyżowanie planów wyścigu zbrojeń na gruzach gospodarki narodowej.

⁽²⁾ „Democratie nouvelle“, luty 1951.

N O W E K S I A Ż K I

Kazimierz Kąkol

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W POLSCE

Nakł. Państw. Zakł. Wyd. Szkolnych 1950, str. 185 (skrypt).

O ubezpieczeniach społecznych pisują w Polsce głównie ubezpieczeniowcy, tj. ludzie zawodowo związani z przeprowadzaniem ubezpieczeń. Dlatego też każda praca, wychodząca z kół naukowych, wzbudza szczególne zainteresowanie, pozwalając oczekiwać bardziej wszechstronnego ujęcia tematu.

K. Kąkol podjął się bardzo ambitnego zadania przedstawienia historii ubezpieczeń polskich w okresie międzywojennym, w czasie wojny i w okresie po wyzwoleniu do pierwszych miesięcy 1950 r., z uwzględnieniem problematyki gospodarczej i próbą oceny społecznej roli ubezpieczeń w każdym okresie. Trzeba z góry powiedzieć, że w zakreslonych sobie granicach autor wyczerpał chyba wszystkie dostępne źródła, zgromadził wiele cennego materiału, zwrócił uwagę na wszystkie zagadnienia wchodzące w zakres problematyki ubezpieczeniowej w węższym ujęciu. Tak wszechstronne ujęcia materiału nie mieliśmy dotąd w literaturze przedmiotu. Tym bardziej więc szkoda, że pewne podstawowe błędy doprowadziły — w szczególności w stosunku do okresu międzywojennego — do wielu ujęć i sądów nietrafnych, a nawet zupełnie błędnych.

Wydaje mi się, że głównym źródłem błędu jest potraktowanie przez autora ubezpieczeń społecznych, jako tworu samoistnego, posiadającego własne prawa gospodarcze i organizacyjne i własne tendencje rozwojowe. Autor milcząco zakłada, że istnieje nauka i ekonomika ubezpieczeń społecznych, nie tylko jako odrębna gałąź wiedzy, ale i jako wyodrębnione fakty społeczne. Autor nie dostrzega, że wyodrębnianie teorii i ekonomiki ubezpieczeń społecznych jest tworem nauki burżuazyjnej, tworem mającym na celu dostarczenie rzekomo naukowych i obiektywnych podstaw dla kształtowania się ubezpieczeń typu kapitalistycznego, z wszystkimi tego gospodarczymi, społecznymi i politycznymi konsekwencjami. Z tego powodu, korzystając z literatury okresu międzywojennego, autor nie odniósł się dostatecznie

krytycznie do jej tendencji i w wielu miejscach dał sobie narzucić fałszywe poglądy.

Możność uniknięcia tych błędów i uzyskania prawidłowej podstawy do oceny historycznej istnieje tylko przy zastosowaniu marksistowskiej metody dialektycznej. Ubezpieczenia społeczne przed wojną można przedstawiać tylko jako wyraz i twór walki klasowej na danym etapie, biorąc pod uwagę ich znaczenie dla klasy robotniczej i badając ich powiązania z innymi zjawiskami społecznymi i politycznymi danego okresu. Dopiero po uzyskaniu na tej bazie ogólnego poglądu na przebieg całości zjawisk można przystąpić do analizy pewnych fragmentów.

Przy takim podejściu do tematu nie byłoby możliwe traktowanie całego okresu międzywojennego jednolicie w odniesieniu do każdego działu problematyki (ustawodawstwo, organizacja, gospodarka, usługi). Koniecznym wydaje się wyodrębnienie, na tle ogólnej historii społeczno-politycznej tego okresu, pewnych wyrażnych etapów: etapu pierwszych reform na fali rewolucyjnej lat 1919/20, okresu prób „reformistycznych“ zakończonych klęską i wycofaniem projektu rządowego z r. 1927 i okresu (od 1929 r.) kształtowania ubezpieczeń, jako jednego z narzędzi faszystacji życia publicznego, kulminującego w reformach z lat 1934/35. Dopiero w powiązaniu z ogólną charakterystyką tych okresów mogą być grupowane poszczególne fakty z zakresu ustawodawstwa, organizacji i gospodarki ubezpieczeń społecznych.

Jaskrawy przykład konsekwencji niewłaściwej metody badań znajdujemy na str. 26 w ustępie, którym autor kończy rozdział o rozwoju ustawodawstwa w okresie międzywojennym: „Formalna ocena rozwoju ustawodawstwa w tym okresie wypada raczej dodatnio. Ogólne tendencje znać należy za właściwe. Nie zostały one jednak doprowadzone do końca ze względów politycznych i społecznych. Wpływy klas wrogich interesom klasy robotniczej oddziaływały na charakter systemu naszych ubezpieczeń społecznych, pozostawiając w nim wylomy i braki, zmniejszające jego wartość“. Ta dorbiana teoryjka może mieć na celu usprawiedliwienie ludzi, którzy chcieli nadać rozwojowi ubezpieczeń społecznych kierunek właściwy, ale

wskutek „wrogich wpływów“ tego nie dopięli. Jako ocena ogólna jest ona jednak fałszywa, bowiem o kształtowaniu się faktycznym ustawodawstwa decydowały właśnie te „wrogie wpływy“ a nie „formalne“ tendencje. Szczególnie w odniesieniu do reformy ubezpieczeń z r. 1933, dokonanej przez rząd faszystowski w celu zwiększenia obciążeń klasy robotniczej, zmniejszenia świadczeń, opanowania aparatu administracyjnego i stworzenia dodatkowych źródeł dochodu dla rządu te pozytywne oceny, oparte na rzekomych istnieniu tendencji rozwojowych ubezpieczeń społecznych „samych w sobie“, są zupełnie fałszywe.

Przykład przyjęcia tendencyjnych ocen znajdujemy też np. na str. 55 przy omawianiu akcji porządkowania gospodarki finansowej Kas Chorych w 1929 r., w krytyce gospodarki „bezbudżetowej“ sprzed 1929 r. i w pozytywnej ocenie zarządzeń regulujących gospodarkę finansową. Autor powtarza tu niejako zasadnicze argumenty, które uzasadniały „rzeczowo“ zniesienie samorządów w kasach chorych i wprowadzenie gospodarki komisarycznej. Właściwym celem tej „sanacji finansowej“ było opanowanie ubezpieczeń przez czynniki rządowe, był to jeden z fragmentów walki politycznej z klasą robotniczą i tylko na tym tle akcja ta jest w pełni zrozumiała.

Podobnie przy przedstawianiu zagadnień czysto gospodarczych niepowiązanie ich z ogólną historią gospodarczą utrudnia właściwe przedstawienie tematu. Tak np. historia budownictwa mieszkaniowego przez „Budozus“ w latach 1929/32 bez przedstawienia sprawy dotacji państwowych z Funduszu Mieszkaniowego i ich cofnięcia nie jest w pełni zrozumiała.

Przykładów takich błędnych ocen można cytować dużo. Wybrałem te ze względu na pewną wspólną ich cechę. Tendencja do wprowadzenia ubezpieczenia emerytalnego robotników była niewątpliwie słuszna, ale zrealizowana została w sposób krzywdzący dla klasy robotniczej. Konieczność uporządkowania finansów kas chorych istniała, ale zadanie to spełnić mogły samorządy w oparciu o związki zawodowe i o pomoc Państwa. Intencja wykorzystania rezerw finansowych dla budownictwa mieszkań robotniczych była słuszna, ale formy i zakres jej realizacji podyktowała gospodarka polityka rządu kapitalistycznego. W historii okresu międzywojennego ta dwoistość występuje na każdym kroku. Jest to przecież także historia bezsilności i kapitulacji reformistów, którzy stojąc na fałszywej bazie politycznej schodzili szybko na pozycje obiektywnie wrogie klasie robotniczej. Ale dla historyka ubezpieczeń społecznych sprawa przez to się utrudnia, musiałby mieć bowiem „wewnętrzna“ znajomość wszystkich zamierzeń i dokonań organizacyjnych, gospodarczych i ustawodawczych, aby móc oddzielić te spośród nich, które wyni-

kały z prawdziwej troski o rozwój ubezpieczeń od tych, które tą troską maskowały inne zupełnie cele. Odnosi się to również i do posiłkowania się literaturą tego okresu. Pozostaje więc, przede wszystkim, trzymać się samych faktów bez ich dorabianych uzasadnień i ocena tych faktów z punktu ich ogólnego znaczenia społecznego i politycznego w danym okresie.

Tę właśnie metodę przyjął autor przy próbie oceny woli społecznej świadczeń ubezpieczeniowych w okresie międzywojennym (str. 92—100), idąc tu po linii wytkniętej w pracach prof. W. Szuberta. Tę część pracy trzeba bezwzględnie uważać za najbardziej wartościową w części pierwszej dotyczącej okresu międzywojennego. Poważnym błędem jest tu tylko pominięcie składki samych pracowników przy ocenie wprowadzanej przez ubezpieczenia korektury podziału dochodu narodowego (str. 98/9).

Część druga dotycząca okresu okupacji posiada niewątpliwie wartość, jako pierwsze szczegółowe przedstawienie zarówno stanu prawnego, jak i gospodarki instytucyj, jak wreszcie i społecznej roli świadczeń w tym okresie. Załóżmy tylko trzeba, że autor nie podał źródeł, na których oparł swe opracowania.

Część trzecia pracy obejmuje okres od wyzwolenia do marca 1950 r. Nie mając do czynienia z wilczymi dołami czyhającymi na śmiałka, który odważy się pisać dzieje ubezpieczeń w okresie międzywojennym, autor na ogół prawidłowo wykonał zadanie powiązania obficie zgromadzonych wiadomości o życiu ubezpieczeń z całością przemian społecznych i politycznych. Urwanie pracy w okresie szybko następujących po sobie reform, przygotowanych w okresie wcześniejszym, z konieczności musi powodować pewien brak perspektywy w ocenie poszczególnych fragmentów. Występuje to jasno w sprawie przekazania ubezpieczeń w związek zawodowym, gdyż nie wybiegając w przyszłość autor nie może oczywiście formułować postulatów, i dlatego pewnie określa doświadczenia Związku Radzieckiego jako „ciekawe i charakterystyczne“, nie podejmując ani analizy ani próby teoretycznego uzasadnienia tego rozwiązania, jako właściwego dla ustroju socjalistycznego. Ten zrozumiały brak perspektywy powoduje zbyteczne może zwracanie uwagi na pewne szczegóły (np. zarządzenie Ministra P. i O. S. z 28. XII. 1948) oraz na pewne wypowiedzi (np. artykuł recenzenta o autonomizmie ubezpieczeń społecznych), dotyczące wyraźnie pewnych etapów rozwojowych. Sądzę, że autor zgodził się z recenzentem, że po zakończeniu cyklu reform część ta będzie musiała ulec przeróbce, dopiero wtedy będzie można bowiem prawidłowo ocenić, które fragmenty reform miały charakter przejściowy a które były etapami prowadzącymi do budowy socjalistycznego ubezpieczenia społecznego. Problematyka ubezpieczeń w okresie powojennym wiąże się tak

silnie z etapami przebudowy ustroju, że radziłbym temat ten ująć raczej chronologicznie: lata 1944—46 — okres odbudowy na nieco zmienionych podstawach, okres 1947—49 — okres rozbudowy świadczeń w ramach Planu Trzyletniego i okres od 1950, który prawdopodobnie będzie okresem budowy ubezpieczenia socjalistycznego.

Przy gromadzeniu tak obfitego materiału niepodobieństwem było ustrzec się od drobnych pomyłek i opuszczeń. Pozwolę sobie zwrócić uwagę na dostrzeżone: (str. 37) Żadna Rada ZUS nie była przed wojną powołana. Uchwała o konieczności powołania samorządu powzięta została przez Państwową Radę Ubezpieczeń Społecznych, która miała być organem doradczym i opiniodawczym przy Ministerstwie Pracy. Rada ta była tworem bez żadnego znaczenia i bez szkody może być w historii ubezpieczeń całkowicie pominięta, (str. 134) dekret o opłacaniu składek przez pracodawców wydany został 29. IX. 1945 r., (str. 139) opuszczona została konwencja polsko-fiancuska z 9. VI. 1948 wraz z układami dodatkowymi.

Prawidłowe przedstawienie historii ubezpieczeń społecznych w Polsce ma niewątpliwie duże znaczenie dydaktyczne. Autor, który zgromadził i opanował tak ogromny materiał, jest niewątpliwie najlepiej przygotowany do dalszego kontynuowania pracy i dlatego właśnie pierwsze wydanie jego pracy wymaga bacznej krytyki.

R. Garlicki

L. N. Szeinberg.

PLANOWANIE PRACY W HANDLU DETALICZNYM

(Planировanie truda w rożnicznej torgowli)

Przełożył z jęz. rosyjskiego mgr Antoni Tatoń.
Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa, 1950 r.

Tematem publikacji radzieckiego autora są zasady obliczania i planowania wydajności pracy w handlu detalicznym, zasady planowania liczby zatrudnionych pracowników w różnych ogniwach sieci rozdzielczej, planowanie funduszu płac i sporządzanie ogólnego planu pracy w centralach handlu detalicznego, jako części ogólnego planu działalności handlowej.

Praca składa się z trzech części.

W pierwszej części zatytułowanej: „Cele planowania pracy w handlu“, podane są wstępne przesłanki i składniki planu pracy.

Plan pracy powinien być układany w ścisłej łączności z planem obrotu towarowego i z planem kosztów, w ramach wytycznych otrzymanych od instytucji nadrzędnej. Plan pracy i wynagrodzeń za pracę składa się z czterech zasadniczych działów omawiających: wydajność pracy, liczbę pracowników, wynagrodzenia za pracę, wreszcie fundusz płac w liczbach bezwzględnych

i w odsetkach obrotu towarowego. Wszystkie te działy są ściśle powiązane i wpływają wzajemnie na siebie.

Część druga książki poświęcona jest analizie i planowaniu wydajności pracy. Omówiony jest tu sposób obliczania wskaźników wydajności pracy, następnie podane są czynniki wpływające na poziom wydajności pracy (jakość kadr, rozmiar i struktura obrotu, organizacja zaopatrzenia itp.). Wreszcie omówiona jest technika przeprowadzenia analizy, w oparciu o sprawozdawczość i przyjęte normy bieżące. Analiza ma na celu m. in. ustalenie metody, pozwalającej obliczyć ilość niezbędnych pracowników na podstawie cyfr obrotu i norm obciążenia na jednego pracownika.

W części trzeciej autor omawia sposób planowania liczby pracowników na podstawie wyżej ustalonej metody. Zaczyna więc od wskazania, jak prowadzić analizę obejmującą dwa zjawiska: 1) wykonanie planu za ostatni okres sprawozdawczy, 2) dynamikę stanu faktycznego pracowników za kilka miesięcy lub kwartałów, poprzedzających okres planowany.

Poza ustaleniem wskaźników analiza ma dać ocenę fachowych kwalifikacji i poziomu politycznego kadr. Liczba pracowników może ulec zwiększeniu tylko w wypadku przekroczenia planu obrotów. Wyżej omówione zasady planowania ilustruje autor przykładami planowania liczby pracowników sklepowych, przedsiębiorstw drobnej sprzedaży, baz i składów, wreszcie liczby uczniów. Autor pokazuje jak z tych planów cząstkowych zestawia się plan ogólnej liczby pracowników aparatu handlowego, składowego i organizacji handlowej.

Analiza i planowanie funduszu płac obejmuje plan etatów pracowników sklepowych, sieci drobnej sprzedaży, baz i magazynów, wreszcie pracowników nieetatowych. Z analizy tej wyrasta zbiorczy plan zatrudnienia i płac aparatu handlowo-składowego.

Mimo, że przytaczane przez autora przykłady, odnoszą się do okresu sprzed r. 1948 (data wydania książki) aktualność pracy nic na tym nie cierpi. Praca powyższa winna, jak słusznie zauważa tłumacz, dać impuls do ulepszeń na polu naszego, tak szybko rozwijającego się handlu uspołecznionego.

J. Łoś

R. Palme Dutt

INDIA TODAY

wydanie II przejrzane, str. 581, Bombaj, 1949

R. Palme Dutt, wybitny angielski historyk marksista, znawca zagadnień Indii, omawia w książce tej rozwój sytuacji Indii od początku panowania brytyjskiego w Indiach do r. 1948. Indie, jako jedna z największych posiadłości kolonialnych imperializmu brytyjskiego, oraz jedna z najdłużej przezeń eksploatowanych, są

jaskrawym przykładem skutków systemu kolonialnego.

Obok olbrzymich bogactw naturalnych i niezliczonych możliwości potencjalnych Indii, widzimy straszną, trudną do wyobrażenia nędzę prawie całej ich ludności. Autor daje odprawę ludnościowej „teorii“ Malthusa i na podstawie danych z różnorodnych źródeł udowadnia, że powodem nędzy nie jest przeludnienie Indii, lecz istniejący system społeczny i gospodarczy, który nie potrafi wykorzystać i rozwinąć ogromnych możliwości Indii dla zaspokojenia potrzeb ludności. Autor rozprawia się również z często spotykanym twierdzeniem imperialistów jakoby niska technika, zacofanie i analfabetyzm ludności były przeszkodą nie do przebycia w rozwoju Indii. Dla porównania przytacza osiągnięcia azjatyckich republik ZSRR. Porównanie to rzuca światło na obecną stagnację Indii w przeciwieństwie do stale rozwijających się republik ZSRR.

Analizując okres panowania brytyjskiego w Indiach, Palme Dutt przedstawia rolę, jaką panowanie to odegrało w trzech kolejnych okresach, a mianowicie w okresie kapitału handlowego, reprezentowanego przez Wschodnio-Indyjską Kompanię Handlową, kapitału przemysłowego oraz kapitału finansowego. W pracy swej autor opiera się na przeprowadzonej przez Marksa analizie sytuacji Indii do połowy XIX w., przytaczając liczne wypowiedzi i wyjątki z artykułów Marksa na temat Indii, oraz uzupełnia tę analizę dalej do roku 1948. W ten sposób otrzymujemy obraz destruktywnych skutków panowania imperializmu brytyjskiego dla ustroju społecznego Indii w pierwszej fazie, a następnie budowy materialnych podstaw dla nowego ustroju społecznego, co w konsekwencji prowadzi do nieuniknionej przemiany społecznej, przynoszącej ludności Indii narodowe i społeczne wyzwolenie.

Autor poświęca również dużo miejsca sytuacji agrarnej Indii i wzrastającemu kryzysowi rolnemu, przedstawia w jaki sposób rządy imperialistyczne przyczyniały się do stałego obniżania produkcji rolnej, skazując masy chłopskie na

nędzę i głód, oraz zaznajamia czytelników z narastającą świadomością w masach indyjskich, że jedyną drogą do uwolnienia się od wyzysku jest rewolucja socjalna.

Dalej autor omawia powstanie nacjonalizmu w Indiach, trzy etapy walk narodowościowych w okresach 1905—1910, 1919—1922, i 1930—1934, powstanie klasy robotniczej i jej warunki życia, budzenie się świadomości wśród robotników, powstawanie ruchów robotniczych, walki prowadzone przez klasę robotniczą przed, w czasie i po drugiej wojnie światowej. Autor przeprowadza analizę tzw. „planu Mountbattena“, w rezultacie którego nastąpił podział Indii oraz przekazanie władzy przez imperializm brytyjski rodzimej burżuazji.

Wyciągając wnioski z pierwszego roku sprawowania władzy przez rząd Indii autor stwierdza, że zmiana, jaka nastąpiła w Indiach oznacza jedynie zamianę bezpośredniej władzy imperializmu na pośrednią. W rezultacie tych zmian wielka burżuazja Indii przeszła od swej pierwotnej chwiejnej, kompromisowej, na pół opozycyjnej roli na czele ruchów ludowych, do roli młodszego partnera imperializmu, wykonującego władzę i stosującego represje wobec mas, łączącego się z elementami feudalnymi przeciwko postępowemu ruchowi ludowemu. Indyjski ruch wyzwolenczy wszedł na nowy etap. Przywódcy wielkiej burżuazji indyjskiej zakończyli swą rolę kierowniczą w ruchach narodowościowych, przeszli do obozu kontrewolucyjnego, do bloku imperializmu. Kierownictwo ruchem wyzwolenczym wzięła w swe ręce nowa, postępową siłą społeczną: klasa robotnicza, która zaczyna w coraz większym stopniu skupiać wokół siebie chłopów, inteligencję i elementy drobniomieszczańskie, eksploatowane i ciemiężone przez istniejący reżim.

Autor stwierdza, że obecny rząd Indii, opierający się na Planie Mountbattena, jest reżimem przejściowym, gdyż rozwijający się kryzys, toczące się stale walki lokalne z ludnością oraz okrucieństwo z jakim tłumione są wszelkie ruchy społeczne znamionują zbliżającą się burzę rewolucyjną w tym kraju.

U. Tomorowicz

PRZEGLĄD CZASOPISM KRAJOWYCH

Stanisław Zawadzki
Wiceminister Pracy i Opieki Społecznej

MOBILIZACJA REZERW LUDZKICH W DRUGIM ROKU PLANU SZEŚCIO- LETNIEGO

„Trybuna Ludu“, Warszawa, 5. II. 1951 Nr 36.

Min. Zawadzki omawia w oparciu o dotychczasowe doświadczenia, wytyczne polityki zatrudnienia w roku bieżącym.

Realizacja Planu Sześcioletniego wymaga pełnej mobilizacji rezerw roboczych. W pierw-

szym roku Planu Sześcioletniego liczba zatrudnionych wzrosła o około 700 000 pracowników, co stanowi bardzo poważne osiągnięcie (ogółem w Planie 6-letnim wzrost ten ma wynieść 2 100 000 osób, tzn. 350 000 osób rocznie). Nie mniej, wyniki szesnastomiesięcznej akcji zatrudnienia wykazują zbyt małą intensywność w zakresie zwiększenia zatrudnienia kobiet. Ilość mężczyzn, skierowanych do pracy, przewyższa prawie dwukrotnie liczbę kobiet, a w spisach oddziałów zatrudnienia ciągle jeszcze figurują kobiety i młodociani poszukujący pracy. Kierownicy

przedsiębiorstw, powodowani przesadami, wola czekać na mężczyzn, aniżeli zatrudniać kobiety. Dzieje się to zwłaszcza w przemyśle włókienniczym, papierniczym, chemicznym, elektrotechnicznym, w handlu, w komunikacji i w urzędach.

W zakresie werbunku siły roboczej na wsi poważnym niedomaganiem są — na terenie niektórych województw — tendencje do „przeceniań” lokalnych potrzeb i do „magazynowania” siły roboczej. Dlatego konieczne jest na przyszłość sporządzenie przez Wojewódzkie Komisje Planowania Gospodarczego poprawnych bilansów siły roboczej, w oparciu o metody stosowane w Związku Radzieckim. Trzeba także zwiększyć opiekę nad zwerbowanymi robotnikami, tak w zakresie polepszenia ich warunków bytu, jak i wzmocnienia akcji wychowawczej, uświadczenia społeczno-politycznego i kulturalnego oraz szkolenia zawodowego. Ważne jest, aby owym świeżo zwerbowanym na wsi robotnikom umożliwić korzystanie w pełni z możliwości awansu społecznego, jakie daje im demokracja ludowa. Wszystko to przyczyni się do podniesienia poziomu ich uświadczenia klasowego, wydobędzie ich z zacofania i spod wpływów sił klasowych obcych.

Doświadczenia ubiegłego roku wskazują też na konieczność usprawnienia samej akcji werbunkowej. Musi powstać stały aparat werbunkowy, bezpośrednio powiązany z terenem, znajdujący dostateczną opiekę i kontrolę ze strony prezydium i komisji rad narodowych. Problem mobilizacji rezerw roboczych jest tak ważny, że wymaga on nie tylko zainteresowania organów samorządu terenowego i organizacji partyjnych, ale również masowych organizacji społecznych: związków zawodowych, Ligi Kobiet, Związku Młodzieży Polskiej, Służby Polsce, Związku Samopomocy Chłopskiej.

Rozwiązując problem aktywizacji spraw zatrudnienia trzeba jednak zawsze pamiętać, że podstawowa wytyczna polityki w tym zakresie brzmi: zwiększać wydajność pracy i zmniejszać przerosty osobowe, a dopiero po wykorzystaniu wszystkich rezerw wewnętrznych przedsiębiorstwa zwracać się po nowych ludzi, zgodnie ze słowami prez. Bieruta, który podkreślił, że „trzeba z wielką ostrożnością planować wzrost ilości zatrudnionych”. Należy wreszcie walczyć ze szkodliwą płynnością siły roboczej.

Wykorzystanie dotychczasowych doświadczeń winno przyczynić się do pełnego zrealizowania zadań, stojących przed akcją zatrudnienia w bieżącym, drugim roku Planu Sześcioletniego.

Kazimierz Sokołowski

WZROST DOBROBYTU LUDNOŚCI W POLSCE

„Wiedza i Życie”, Warszawa, Nr 12, grudzień 1950 r. str. 1181—1191.

Rozważania autora o wzroście dobrobytu ludności pracującej w porównaniu sprzed wojną, poprzedza wstęp na temat dochodu narodowego.

W gospodarce kapitalistycznej ta część dochodu narodowego, która stanowi wartość dodatkową, jest własnością prywatną posiadaczy kapitału: przemysłowców, bankierów, kupców, obszarników. Oni w pełni korzystają z wytworzonych dóbr, oni rządzą całym życiem gospodarczym kraju. W ich rękach spoczywa kierownictwo polityki inwestycyjnej, a zarazem decyzja o linii rozwojowej polityki gospodarczej.

W warunkach kapitalistycznych zaspakajanie potrzeb indywidualnych odbywa się z reguły na własny, pieniężny rachunek jednostek, tzn. jednostka jest pozostawiona sama sobie i mało kto o nią się troszczy. Taki stan rzeczy jest korzystny dla jednostek gospodarczo silnych, należących do społecznych sfer posiadaczy kapitału. Natomiast wielce niekorzystnie przedstawia się sytuacja sfer gospodarczo słabych, a więc przede wszystkim miejskiego i wiejskiego proletariatu.

W ustroju socjalistycznym wzgl. zmierzającym do socjalizmu stosunki powyższe ulegają radykalnej zmianie. Wartość dodatkowa staje się własnością całego społeczeństwa, które za pośrednictwem państwa część z niej przeznacza na zapewnienie gospodarce narodowej nieprzerwanego rozwoju (przez inwestycje i rezerwy), reszta zaś idzie na zbiorowe zaspakajanie potrzeb społeczeństwa jako całości (przez budżet państwowy).

Względny dobrobyt w Polsce przedwojennej miało zaledwie 6% ludności, zarabiającej powyżej minimum egzystencji. Temu dobrobytowi owych 6-ciu procent towarzyszyła nędza wsi, wiecznie zadłużonej, pracującej ekstenzywnie, żyjącej w strachu przed spadkiem cen płodów rolnych i nędza proletariatu marnie zarabiającego, żyjącego w oplakanych warunkach bytu. Autor przytacza ze statystyk przedwojennych szereg cyfr udowadniających jego tezę.

Wkraczając na drogę wiodącą do socjalizmu Polska powojenna przyjęła ustrój nie znający bezrobocia, wykorzystujący maksimum sił wytwórczych, stosujący najbardziej postępowe metody techniczne, gospodarce i organizacyjne, mobilizujący energię i inicjatywę jak najszerzych mas ludności, stawiający sobie za cel równie ambitny, co realny, podniesienie dobrobytu społeczeństwa. Znikło bezrobocie, realne zarobki pracownicze wzrosły ponad poziom przedwojenny (aczkolwiek średni i wyżsi funkcjonariusze państwowi zarabiają proporcjonalnie mniej niż przed wojną), rolnik znajduje zbyt dla każdej wyprodukowanej ilości żywności. W związku z tym ogromnie wzrósł popyt na towary wśród mas pracujących miasta i wsi. Mamy dziś zjawisko odwrotne niż

przed wojną: nabywca szuka towaru, a nie towar — nabywcy. Konsument polski woła obecnie o towar, o więcej towaru, o lepszy — nawet droższy — towar. A woła nie dlatego, że towaru nie ma, tylko dlatego, że towaru jest za mało w stosunku do potrzeb i siły nabywczej mas pracujących.

Autor podaje dane statystyczne świadczące o podniesieniu stopy życiowej ludności powyżej poziomu przedwojennego. Zadanie to zostało osiągnięte w Planie Trzyletnim. Realizowany obecnie Plan 6-letni przyniesie jeszcze znacznie większy wzrost ogólnego dobrobytu.

J. Żukowski

WZROST STOPY ŻYCIOWEJ I POZIOMU KULTURY MAS PRACUJĄCYCH PRAWEM ROZWOJU SPOŁECZYSTWA SOCJALISTYCZNEGO

„Gospodarka Planowa” — Warszawa styczeń, 1951 r. Nr 1, str. 46.

„Socializm może być zbudowany jedynie na podstawie bujnego wzrostu sił wytwórczych społeczeństwa, na podstawie obfitości produktów i towarów, na podstawie dobrobytu mas pracujących, na podstawie bujnego rozwoju kultury” — tak sformułował Józef Stalin podstawowe prawo gospodarki socjalistycznej, polegające na szybkim i stałym wzroście stopy życiowej mas pracujących. Gdy droga rozwoju kapitalizmu jest drogą ubożenia i na pół głodowej egzystencji większości pracujących, obok równoczesnego przekupywania i „dokarmiania” nieznacznej ilości liderów tychże pracujących, — to w Związku Radzieckim wzrasta dochód narodowy, dzielony w harmonii z interesami mas pracujących. Przed wojną, w ciągu niespełna trzech pięcioletek, dochód narodowy ZSRR wzrósł ponad 6-krotnie w stosunku do poziomu z r. 1913. Gdy nawet w okresie przedkryzysowym dochód narodowy krajów kapitalistycznych wzrastał o 5—6% rocznie, to w ZSRR wzrost ten wynosił rocznie przeciętnie około 15%.

W wyniku zwycięstwa socjalizmu w Związku Radzieckim udział mas pracujących w dochodzie narodowym wzrósł w większym stopniu niż sam dochód narodowy. W porównaniu z 1913 r. przeciętna wysokość dochodu narodowego, przypadającego na jednego pracującego była w r. 1940 — 16,9 razy większa. Podział dochodu narodowego według słów J. W. Stalina „odbywa się nie w celu wzbogacenia klas wyzyskiwaczy oraz ich licznej pasożytniczej czeladzi, lecz w celu systematycznego podnoszenia dobrobytu materialnego robotników i chłopów oraz rozszerzenia produkcji socjalistycznej w mieście i na wsi.”

W latach 1929—49 produkcja przemysłowa ZSRR wzrosła 9-krotnie. Zarazem stale ulega wzmoczeniu liczebność kadr pracowniczych,

ich kwalifikacje zawodowe, wydajność pracy, zarobki. W latach 1928—1950 liczba robotników i pracowników umysłowych wzrosła z 11,6 mil. do 33,5 mil., zaś ich średnia roczna płaca z 708 rub. do 6000 rubli (dane za 1950 r. wg ustawy o planie). W ciągu drugiej pięcioletki osobiste dochody każdego kolchoźnika wzrosły średnio z 2132 rub. na 5843 rub. rocznie.

Jeszcze szybciej wzrastają płace realne mas pracujących ZSRR, dzięki realizacji przez państwo radzieckie i partię bolszewicką polityki systematycznego zniżania cen i podnoszenia siły nabywczej rubla.

Troska państwa radzieckiego i partii bolszewickiej o dobro mas pracujących wyraża się również w stałym wzroście nakładów na urządzenia socjalne i kulturalne. Autor przedstawia w cyfrach wielokrotne zwiększenie wydatków na cele socjalno-kulturalne, ubezpieczenia społeczne, czasy pracownicze, szpitalnictwo, mieszkania pracownicze itp.

Zygmunt Kratko

NAJBLIŻSZE ZADANIA ORGANIZACYJNE

„Przegląd Związkowy” Nr 1, 1951.

Zygmunt Kratko zajmuje się w swym referacie projektem zmian w zakresie ustroju i organizacji władz związkowych na najniższych szczeblach ogniw związkowych. Zmiany te dotyczą zarówno struktury organizacyjnej, jak i składu osobowego. Oto w streszczeniu główne wytyczne referatu:

Zarząd zakładowej organizacji związkowej stanowić ma rada zakładowa. W zakładach zatrudniających poniżej 20-tu pracowników przedstawicielem załogi ma być delegat związkowy. W instytucjach i urzędach wybierana ma być rada miejscowa (poprzednio ogniwem związkowym był zarząd kola), przejmująca na siebie takie same obowiązki w dziedzinie budownictwa socjalistycznego jak i rada zakładowa w fabrykach. W zakładach, zatrudniających powyżej 250 pracowników proponuje autor ustanowienie nowych organów związkowych: rad oddziałowych, które by stanowiły zarząd oddziałowej organizacji związkowej. Tą drogą radni zakładowi mieliby ścisłą łączność z warsztatem pracy, w szczególności z życiem załóg. Proponuje on również utworzenie przy radach zakładowych komisji rewizyjnych, mających za zadanie kontrolę ich budżetu.

Rady zakładowe będą rozporządzać na cele szkoleniowe, kulturalno-oświatowe, sportowe i organizacyjne własnymi funduszami. Autor porusza również w swym referacie tak istotną sprawę, jak skład osobowy rad zakładowych. Przeprowadzając dokładną analizę, wskazuje na braki i przedkłada wnioski, mające usprawnić w przyszłości funkcjonowanie tego podstawowego ognia demokracji związkowej. Domaga się zwiększenia reprezentacji kobiet i mło-

dzieży w radach zakładowych. Tą drogą będzie można przyczynić się — jego zdaniem — do uaktywnienia kobiet w pracy społecznej. Zdaniem autora należy również wykazać więcej zainteresowania bezpartyjnymi robotnikami i pracownikami umysłowymi, należy ich wysuwać na mężów zaufania, na delegatów ubezpieczeniowych i społecznych inspektorów pracy. W referacie swym autor porusza również sprawę uaktywnienia inteligencji technicznej w dziedzinie społecznej. „Praca organizacyjna — pisanie na zakończenie Kratko — nie jest celem samym w sobie. Służy ona bowiem tym zadaniom, jakie przed związkami zawodowymi postawiła Partia i klasa robotnicza w okresie realizacji Planu Sześcioletniego. Skutecznie potrafimy wykonać to zaszczytne zadanie, jeżeli zmienimy formy i metody pracy organizacyjnej“.

Autor w referacie swym posługuje się bogatym materiałem statystycznym i informacyjnym. Referat ten wprowadza czytelnika w istotę struktury organizacyjnej ruchu związkowego. Z.G.

Zygmunt Krzywański

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKU WŁÓKNIARZY W DZIEDZINIE SOCJALNEJ

„Przegląd Związkowy“, Nr 1, 1951.

Referat Krzywańskiego (podobnie jak referat Czerwińskiego) był szczegółowo rozważany na VI Plenum CRZZ. Dyskusja nad referatem miała na celu doprowadzić do jasnego sprecyzowania zadań Polski Ludowej na odcinku opieki socjalnej.

„W ustroju kapitalistycznym — pisze autor — lwią część dochodu społecznego przypada kapitalistom i zasila aparat ucisku. Każde ustępstwo na rzecz klasy robotniczej, każda zdobycz socjalna musi być okupiona ciężką, ofiarną walką robotników. Państwo Ludowe natomiast wykorzystuje każdą możliwość poprawy sytuacji człowieka pracy, dla otoczenia go troskliwą opieką, dla stworzenia mu warunków pracy, gwarantujących pełną ochronę jego sił i zdrowia“.

Interesująco przedstawia się obraz rozwoju urządzeń socjalnych w przemyśle włókienniczym. W przemyśle tym ponad 65% zatrudnionych stanowią kobiety. Na Zarządzie Głównym spoczywa więc obowiązek odciążenia tych kobiet od pracy domowej i stworzenia im warunków, które by zapewniły odpowiednie wykorzystanie ich zdolności produkcyjnej.

W pierwszym okresie pałace dawnych właścicieli fabryk przeznaczono na urządzenia socjalne. Jednakże z uwagi na wielkie rozmiary akcji socjalnej, trzeba było zakłady opieki organizować również i w innych pomieszczeniach. Stąd więc daje się zauważyć wielką różnorodność, gdy chodzi o domy, w których organizowane są ogniska opieki społecznej. Są nawet wypadki

otwierania placówek w lokalach nie mających po temu należytych warunków.

Najlepszy obraz rozmachu, z jakim akcja socjalna była prowadzona w przemyśle włókienniczym, daje następujące zestawienie liczbowe żłobków i kolonii letnich: żłobków w roku 1945 było 15; w 1946 — 49; w 1947 — 71; w 1948 — 94; w 1949 — 120. Dzieci korzystających ze żłobków w roku 1945 było 710; w 1949 — 6.219.

Jeszcze pomyślniej przedstawia się tak zasadnicza — gdy chodzi o opiekę nad zdrowiem młodzieży — sprawa kolonii. W 1945 r. urządzono 2 kolonie, w 1946 — 6, 1947 — 10, w 1948 — 14, w 1949 — 30. W 1945 r. przebywało na koloniach 400 dzieci, w 1949 — 33.433 dzieci.

Te dwa zestawienia świadczą o dużym wysiłku Zarządu Głównego w dziedzinie opieki socjalnej.

Autor poświęcił też wiele uwagi analizie form akcji socjalnej w przemyśle włókienniczym i metodom pracy. Referat miał charakter krytyczny. Autorowi chodziło bowiem nie tylko o podsumowanie stron dodatnich, ale i o pełne uwydatnienie braków, by w przyszłości akcja socjalna podniosła się na możliwie najwyższy poziom. W związku z tym autor pisze:

„Należy stwierdzić, że rady zakładowe i oddziały naszego Związku niedostatecznie jeszcze interesowały się zagadnieniami socjalnymi, to też otwierane w tym okresie placówki były nieraz umieszczane w lokalach nie nadających się na ten cel i nie mających właściwego otoczenia. Poza tym niski poziom personelu, zatrudnionego w poszczególnych placówkach akcji socjalnej oraz brak systematycznego nadzoru powodowały czasami, że w jednym żłobku dzienny koszt wyżywienia dzieci wynosił 30%, a w innym 70% kosztów utrzymania placówki. Różnicę pochłaniał nadmiernie rozbudowany personel“.

Do najważniejszych form akcji socjalnej zaliczyć wypada planowo organizowane wczasy. Odpowiedzialność za właściwe rozplanowanie akcji wczasów spoczywa przede wszystkim na ogniwach związkowych. Założeniem wczasów jest, by każdy robotnik korzystał z urządzeń i miejsc wypoczynkowych; przy tym akcja ta winna być tak organizowana, by wszystkie miesiące były w planowaniu uwzględnione. Błędem jest wyznaczanie skierowań na wczasy wyłącznie na lato.

Omawiając sprawy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, autor domagał się ustalenia odpowiedniej ilości etatów dla referentów bhp, pociągnięcia do odpowiedzialności kierownictwa tych zakładów, które nie wykorzystywały w 1950 sum przeznaczonych na bezpieczeństwo i higienę pracy, zwolnienia zakładowych inspektorów pracy od zajęć zawodowych i opracowania szczegółowych instrukcji, mających na celu zapobieżenie niesześciśliwym wypadkom w poszczególnych branżach.

„Podsumowując wyniki naszej pracy — pisze Krzywański — na odcinku akcji socjalnej, stwierdzamy, że styl naszej pracy, jak i aktywność wszystkich naszych ogniw związkowych, stale się poprawia, niemniej jednak tempo tej poprawy jest jeszcze zbyt powolne i nie nadąża za potrzebami socjalnymi robotników naszego przemysłu. Nasze ognia związkowe, zarówno rady zakładowe jak i oddziały, zasadniczo doceniają znaczenie akcji socjalnej. Dowodem tego jest przeprowadzona przez nasz dolowy aktyw związkowy kontrola złobków, przedszkoly jak i kolonii i półkolonii, oraz innych placówek akcji socjalnej“.

Z.G.

Marian Czerwiński

WSPÓLZAWODNICTWO W PRZEMYSŁE WĘGLOWYM

„Przegląd Związkowy“, nr. 1, 1951.

Na VI Plenum CRZZ przewodniczący Zarządu Głównego Zw. Zaw. Górników M. Czerwiński wygłosił referat poświęcony współzawodnictwu pracy w przemyśle węglowym. Autor postawił sobie ambitne zamierzenie przeprowadzenia szczegółowej analizy doświadczeń uzyskanych w powyższym zakresie przez wszystkie oddziały Związku. Wezwanie rzucone przez Wincentego Pstrowskiego zapoczątkowało w Polsce ruch współzawodnictwa, który w niedługim czasie rozszerzył się na wszystkie związki, przybierając charakter masowy. Związek, jako czynnik organizujący, konsekwentnie dążył do rozwoju współzawodnictwa, choć nieraz natrafiał na poważne trudności ze strony wrogich żywiołów. Motorem walk o stały wzrost wydajności stał się aktyw związkowy, podporządkowany kierownictwu Zarządu Głównego. Aktyw ten zmobilizował masy górnicze do walki o wzrost wydobywania. Pierwsze podsumowanie ruchu współzawodnictwa i wspólne dzielenie się wynikami miało miejsce w październiku 1947 r. Po raz pierwszy Zarząd Główny zwołał do Katowic naradę przodujących robotników, celem podsumowania wyników i uświadomienia sobie w toku obrad owoców doświadczeń. Narady te dały doskonałe wyniki, pod wrażeniem uchwał aktyw związkowy podwoił wysiłki: gdy w styczniu 1948 r. współzawodniczyło 12 tys. robotników, w grudniu do współzawodnictwa przystąpiło ponad 60 tys. Pierwszy okres współzawodnictwa wykazywał niedociągnięcia metodyczne, wyrażające się w tzw. szturmowości. Inicjatywa Zarządu Głównego czterokrotnie nie była przeprowadzana planowo, zdarzały się wypadki, że nie docierano do wszystkich ogniw związkowych. Również niejednokrotnie bardzo szczęśliwie pomyślane zadania nie były podtrzymywane, zrywano ich ciągłość, zaniedbywano tak istotnego w usprawnieniu ruchu współzawodnictwa czynnika kontroli.

W grudniu 1948 r. Związek Górników, mając na uwadze upowszechnienie doświadczeń współzawodnictwa, powołał w niektórych kopalniach instruktorów. Pomysł ten dał doskonałe wyniki, wielu spośród instruktorów wysunęło się na czołowe miejsca. Wystarczy wymienić kilka tylko nazwisk cieszących się w Polsce Ludowej zasłużonym rozgłosem jak: Budowniczy Polski Ludowej Apryas, przodownicy Markiewka, Zieliński, Ciszak i in. Obok instruktorów Zarząd Główny oparł swą działalność również na zasadzie najściślejszego zespolenia z masowym współzawodnictwem tak ważnego czynnika w organizacji produkcji jaki stanowi w przemyśle węglowym niższy i średni dozór.

Wzorując się na doświadczeniach górników radzieckich, Zarząd Główny postanowił zasilać brygadami instruktorskimi te kopalnie, które nie dotrzymywały zobowiązań produkcyjnych. W skład brygady wchodził przodownicy wyróżniający się dyscypliną i znajomością racjonalnych metod pracy. Osiągnięcia były doskonałe. Kopalnie (jak np. kopalnia „Bolesław Chrobry“ w Wałbrzychu), które nie wykonywały dotąd planu wydobycia, opierając się na nowych założeniach wniesionych przez wzorowe brygady, wkrótce przekroczyły wyznaczone im normy. Opierając się na doświadczeniach kopalni „Bolesław Chrobry“ Zarząd Główny przystąpił do organizowania nowej formy współzawodnictwa, mianowicie współzawodnictwa zespolonego, prowadzonego przez brygady zespolone.

Brygady zespolone znalazły pełne zrozumienie w masach i niedługo wszystkie kopalnie pokryły się gęstą siecią tych brygad. Ich linię rozwojową najlepiej zobrazują cyfry. W sierpniu 1949 roku było brygad 56 z 2 tys. ludzi, w październiku 212, a grudniu już 656 brygad, grupujących ponad 7 tys. osób.

Autor w swym referacie poświęcił również wiele uwagi zagadnieniu należytego wyszkolenia technicznego robotników. Zmiany na tym odcinku uwidatniły się w sposób korzystny na wydajności pracy.

„Nasze ognia — pisze Czerwiński — powinny uaktywnić działalność w dziedzinie popularyzowania mechanizacji i przełamywania nieufności robotników do nowych maszyn. Trzeba jednak konkretnie rozwiązać zagadnienie przyuczania robotników do obsługi nowych maszyn, trzeba ustalić okres szkolenia robotników, gdyż to mobilizuje ich do szybszego zaznajamiania się z mechanizmami i następnie do pełnego ich wykorzystania, co daje w rezultacie podniesienie produkcji, a górnikom zwiększony zarobek.“

Ważnym czynnikiem popularyzacji ruchu współzawodnictwa są narady wytwórcze. Winny one być właściwie organizowane przez Zarząd Główny, aby po prostu nie marnowano czasu na zagadnienia nieistotne dla spraw produkcji.

Okazuje się — pisze Czerwiński — że w programie znajdują się nieaktualne zagadnienia, lub też porządek narady jest zbyt długi. W niektórych naradach b'ierze udział znikomym procent załogi, a szczególnie brak jest produkujących robotników, którzy bezsprzecznie wzbogaciliby naradę swymi słusznymi wnioskami i doświadczeniami. Zdarzały się również wypadki, że wobec robotników krytycznie oceniających pracę dozoru technicznego, stosowano szykany, przerzucając ich do gorszych prac.“

Z. G.

Paweł Likiert

UWAGI NA TEMAT DZIAŁALNOŚCI KLUBÓW RACJONALIZATORSKICH

„Przegląd Związkowy“, Nr 2, 1951

Kluby racjonalizatorów mają w Polsce Ludowej olbrzymie zadanie przyczynienia się do reformy metod pracy i wzmoczenia postępu technicznego kraju. W tym celu kluby racjonalizatorskie dbają o unowocześnienie techniki i jak najszersze stosowanie wynalazków, pomysłów i usprawnień, oraz popierają twórczą inicjatywę mas. Kluby te są ściśle związane z ruchem współzawodnictwa i bez jego rozwoju byłyby oczywiście nie do pomyślenia. Rozwijają się one na podłożu tego ruchu, zwiększając potencjał gospodarczy kraju i przyczyniając się do wzrostu wydajności każdego poszczególnego pracownika.

„W ustroju demokracji ludowej — pisze autor — postęp techniczny jest ściśle związany z współzawodnictwem socjalistycznym. Proces masowego rozwijania uzdolnień w tym ustroju łączy się przede wszystkim z tym, że współzawodnictwo rozwija coraz szersze kręgi i znajduje coraz to nowe formy. Dzięki temu pojawiają się i dojrzewają tysiące nowatorów i racjonalizatorów“.

Pierwszy klub założono przy Hucie „Andrzej“ w 1949 r. W chwili obecnej mamy już ponad 1.600 zarejestrowanych klubów. Powstają one przy tych zakładach pracy, w których robotnicy wykazują większe zrozumienie dla zadań usprawnienia technicznego. Kluby te zrzeszają na terenie Polski około 40 tys. członków. Największa ilość przypada na przemysł węglowy (w 137 klubach jest zrzeszonych ponad 10 tys. członków), w przemyśle włókienniczym w 147 klubach jest blisko 5 tys. członków, w metalowym — w 145 klubach ponad 4 tys. członków itp. Podobny stosunek liczebny istnieje w klubach przemysłu hutniczego.

Jako następny etap rozwojowy klubów racjonalizatorskich należy przyjąć ściśłą współpracę naukowców z przodownikami produkcji. Z tej współpracy wypływają korzyści dla obu stron.

„Nie tylko się podwyższa poziom kulturalno-techniczny robotników — pisze autor — ale jednocześnie uczeni i inżynierowie uzyskują

wielkie możliwości wprowadzenia ostatnich osiągnięć nauki do wytwórczości, możliwość sprawdzenia swoich doświadczeń w warunkach produkcji“.

W kraju istnieje kilka placówek naukowych, które roztoczyły swą opiekę nad ruchem racjonalizatorskim. Najstarszą placówką jest krakowski Ośrodek Metodyczny Racjonalizatorstwa i Współzawodnictwa Pracy. Zadaniem jego jest ujęcie w określone ramy całego ruchu racjonalizatorskiego przez powiązanie naukowców z robotnikami.

Ośrodek ten przez systematyczną akcję oświatową, szkolenie techniczne i zawodowe podnosi poziom kulturalny robotników, przyczyniając się pośrednio do rozwijania inicjatyw nowatorskiej. Do metod pracy Ośrodka należą m. in. wystawy pokazowe i fachowe odczyty, urządzone wprost w zakładach pracy. Ośrodek opiniuje też wnioski racjonalizatorskie. W wypadkach odmowy decyzję komisji kwalifikacyjnej uzasadnia się na publicznym zebraniu.

Ośrodek krakowski znalazł licznych naśladowców. Niemal we wszystkich miastach uniwersyteckich powstały podobne placówki. W warszawskim Komitecie współpracy blisko 200 profesorów, adiunktów i asystentów Politechniki i Szkoły Inżynierskiej im. Wawelberga i Rotwanda.

„Klub techniki i racjonalizacji — pisze autor — prowadzony w sposób należyty, może i powinien ogniskować wszystkie zainteresowania z dziedziny unowocześnienia techniki i usprawnienia procesów produkcyjnych w zakładzie pracy. Skupiając na swoim terenie najbardziej zaawansowanych pracowników, kierując ich wysiłki na samodzielne pokonywanie trudności wyłaniających się w działalności fabryki, klub staje się nieodzownym orężem, umożliwiającym przyspieszenie wykonania planów produkcyjnych i to nie tylko własnego zakładu pracy. W klubie techniki i racjonalizacji rodzą się pomysły, które po szerokim upowszechnieniu dają olbrzymie oszczędności dla całej gospodarki narodowej. Klub techniki i racjonalizacji kształci i szkoli robotnika. Klub staje się czynnikiem utrwalającym komunistyczną zasadę — zniesienia przeciwieństwa między pracą fizyczną i umysłową“.

Z. G.

RACJONALIZATORSTWO I NOWATORSTWO W SZKOLE ZAWODOWEJ

Artykuł pod powyższym tytułem ukazał się w miesięczniku „Szkoła Zawodowa“ (Nr 3—4 (17—18), listopad—grudzień 1950 r.).

Uchwały IV Plenum KC PZPR postawiły przed szkolnictwem zawodowym odpowiedzialne zadanie wyszkolenia nowych kadr wykwalifikowanych pracowników dla szybko rozwijającego się życia gospodarczego naszego kraju w okresie Planu 6-letniego.

W związku z tym autor stawia przed szkolnictwem zawodowym 3 zagadnienia:

- 1) rozwinięcie racjonalizatorstwa i nowatorstwa w pracy nauczycieli, szczególnie jeśli chodzi o stałe ulepszanie metod pracy szkolnej w dziedzinie: nauczania i wychowania nowych kadr, oraz w dziedzinie usprawniania administracji szkolnej,
- 2) szerzenie idei racjonalizatorstwa i nowatorstwa wśród młodzieży szkół zawodowych, a co za tym idzie, wychowanie jej w duchu socjalistycznego stosunku do pracy, w czynnej postawy do zagadnień produkcji, usprawniania pracy i narzędzi produkcji,
- 3) oddziaływanie szkoły w zakresie pracy zawodowej na miejscowe zakłady pracy. Chodzi tu o stworzenie ze szkoły ośrodka badań naukowo-technicznych o dobrej organizacji i odpowiednio wysokim poziomie, popularyzującego najnowsze zdobycze techniczne i służącego jako ośrodek doradczy dla sąsiednich zakładów pracy, branżowo pokrewnych.

Zapoczątkowany ruch racjonalizatorski i nowatorski w szkolnictwie zawodowym ma przed sobą szerokie możliwości rozwoju i należy oczekiwać, że da on dobre wyniki w dziedzinie wychowania i przygotowania młodych kadr dla wciąż rozwijającego się przemysłu.

T. J.

A. Liapin:

SOCJALISTYCZNE ZASADY ORGANIZACJI PRACY W ZSRR

„Życie Gospodarcze“, Nr 3, 1951 r.

W zakresie tempa wzrostu wydajności pracy Związek Radziecki prześcignął wszystkie kraje kapitalistyczne. Uzyskał to dzięki zastosowaniu wyższych wzorów pracy. Są nimi w socjalistycznych przedsiębiorstwach takie przodujące metody organizacji pracy, jak kolektywna praca stachanowska, obsługa wielowarsztatowa i łączenie zawodów. Duże znaczenie posiadają również potokowa metoda produkcji i techniczne normowanie pracy.

Do warunków socjalistycznej organizacji pracy zalicza autor dalej socjalistyczną dyscyplinę pracy, tj. swobodną i świadomą dyscyplinę samych pracujących oraz przestrzeganie zasady jednoosobowości kierownictwa.

Planowe przygotowanie dla gospodarki narodowej wykwalifikowanych kadr robotniczych i ich wyszkolenie stanowią też ważne podstawy socjalistycznej organizacji pracy. Temu celowi służy stworzony z inicjatywy Stalina system państwowych rezerw robotniczych, oraz kształcenie robotników w toku produkcji drogą indywidualnego brygadowego kształcenia w stachanowskich szkołach, jak również kształcenie traktorzystów, kombajnów i robotników innych zawodów dla rolnictwa.

Wielką rolę we wzroście wydajności pracy, w przejściu od socjalizmu do komunizmu odgrywa w Związku Radzieckim współzawodnictwo socjalistyczne. Już Lenin uczył, że organizacja socjalistycznego współzawodnictwa pracy powinna stać się jednym z ważniejszych zadań radzieckiej władzy w dziedzinie gospodarki, a idee Lenina rozwinął i wzbogacił Stalin, określając współzawodnictwo jako komunistyczną metodę budowy socjalizmu na bazie maksymalnej aktywności mas pracujących. W praktyce socjalistyczne współzawodnictwo pracy stało się w Związku Radzieckim ruchem ogólnonarodowym.

Przewodnią zasadą życia społecznego w Związku Radzieckim i jednym z ważniejszych praw rozwoju gospodarki socjalistycznej stała się socjalistyczna zasada „od każdego według jego uzdolnień, każdemu według jego pracy“. Umacniające się z każdym rokiem, z każdym dniem socjalistyczne formy organizacji pracy w Związku Radzieckim stają się przykładem dla krajów demokracji ludowej i silnym orężem w walce o zwycięstwo komunizmu w Związku Radzieckim.

M. D.

Prof. Oskar Lange:

ZAGADNIENIE KADR W SPÓŁDZIELCZOŚCI

„Przegląd Spółdzielczy“, Nr 7—8 z 1950, str. 355—366.

Artykuł ten omawia problem kadr spółdzielczych w świetle uchwał IV Plenum KC PZPR.

Kadry związane ze spółdzielczością można podzielić na trzy grupy. Pierwsza grupa to pracownicy, których liczba w 53 tysięcy w 1945 r. wzrosła do 430 tysięcy w chwili obecnej. Druga grupa to aktyw samorządowy, który obecnie wynosi przeszło 100 tysięcy osób i trzecia grupa to masy członkowskie, których liczba w samym tylko 1949 r. wzrosła z 4300 tys. na 5200 tys. osób, czyli o 900 tys. nowych członków. Fakt tak wielkiego wzrostu pracowników, aktywu samorządowego oraz liczby członków powoduje, że dla spółdzielczości zagadnienie kadr stało się zagadnieniem pierwszorzędnej wagi. Dawny układ klasowy ludzi związanych ze spółdzielczością był niezwykle różnorodny, jako że nawarstwianie się i krystalizacja kadr odbywały się przeważnie żywiolowo. Z tego względu prof. Lange, przystępując do rozpatrywania zadań i zasad świadomej polityki kadr, bada z jakim materiałem ludzkim, z jakimi obciążeniami i osiągnięciami spółdzielczość polska weszła w okres realizacji planu 6-letniego. Po szczegółowej charakterystyce polityki kadr przed pierwszą wojną światową i w czasie jej trwania, po zanalizowaniu tego problemu w okresie międzywojennego 20-lecia, i w okresie okupacji niemieckiej, wreszcie po poddaniu wnikliwej analizie tego problemu w latach 1945—1948,

autor omawia skutki reorganizacji spółdzielczości w 1948 r. i wyprowadza ciekawe i rzeczowe wnioski.

Uwzględniając różną politykę kadrową w spółdzielczości rozrzuconej w trzech zaborach przed pierwszą wojną światową, wadliwą politykę kadrową w okresie 20-lecia istnienia Polski, i wreszcie specyficzną politykę kadrową w okresie okupacji, stwierdzić musimy że skutki tak bardzo różnorodnej polityki kadrowej były bardzo smutne. W wyniku tego, na progu wyzwolenia zarysowała się specyficzna struktura kadr pracowników spółdzielczości polskiej. Widzimy tam więc w latach 1945—46 r. elementy typu mieszczańskiego, tkwiące głównie w spółdzielczości rolniczej, zwłaszcza na terenach zachodnich, widzimy dawnych działaczy spółdzielczości spożywców głoszących spółdzielczą neutralność i „pankooperatyzm“, widzimy tam również elementy wyrosłe na bazie PPS odsunięte od stanowisk kierowniczych w spółdzielczości i wprawdzie stojące na stanowisku spółdzielczości klasowej, lecz zostające pod wpływem poglądu „pankooperatystycznego“; widzimy tam dalej elementy związane z przedwojennym ruchem ludowym, zwłaszcza z „Wiciami“ często wyznające tezy agrarystyczne; są tam też elementy związane przed wojną z reżimem sanacyjnym, które weszły do spółdzielczości w okresie okupacji, elementy drobnomieszczańskie i konserwatywno-inteligenckie, które usadowiły się w czasie okupacji przede wszystkim w spółdzielczości rolniczo-hodowlanej; wreszcie spostrzegamy tam grupę starych działaczy spółdzielczości robotniczej, powiązanych z rewolucyjnym nurtem ruchu robotniczego, którzy byli odsuwani na bok przez kierownictwo ówczesnego ruchu spółdzielczego. Na takiej bazie kształtowały się kadry spółdzielcze po wyzwoleniu.

Chociaż polityka kadrowa od 1945 r. uległa zasadniczej zmianie, to jednak elementy tkwiące w spółdzielczości nie sprzyjały całkowitemu przeobrażeniu kadr spółdzielczości. Dopiero dokonana w lipcu 1948 r. reorganizacja spółdzielczości stworzyła prawdziwy przełom w klimacie ideologicznym, panującym w spółdzielczości polskiej niemal do 1948 r. Reorganizacja ta była również przełomem w ustosunkowaniu się spółdzielczości do państwa ludowego i zadań socjalistycznego budownictwa, jakie przed całym narodem stawiała politycznie jednocząca się w tym okresie klasa robotnicza. Przełamane zostało panowanie koncepcji pankooperatyizmu i spółdzielczego ustroju społecznego. Spółdzielczość włączyła się w sposób jasny do planu gospodarczego, jako część integralna rozrastającej się szybko w Polsce gospodarki socjalistycznej. W 1949 r. spółdzielczość polska została o raz pierwszy objęta narodowym planem gospodarczym i została poddana dyscyplinie systemu finansowego uchwalonego przez Ko-

mitet Ekonomiczny Rady Ministrów. Jasną rzeczą jest, że spółdzielczość polska po reorganizacji jaką przeszła, włączając się całkowicie w gospodarkę narodową, włączyła się również i na odcinku polityki kadrowej, stanowiąc przez to samo integralną część ogólnej polityki kadrowej państwa.

Od tej pory kadry spółdzielcze uległy wielkiemu rozrostowi, uległy wielkim przemianom. Wzrost kadr odbywał się w warunkach, kiedy na skutek powstania PZPR budowa socjalizmu oparta została na niewzruszonych podstawach i drogowskazach nauki marksizmu-leninizmu. Szerokie kadry spółdzielcze zaczynały w tym okresie zapoznawać się stopniowo z leninowsko-stalinowską nauką o roli spółdzielczości w budowie socjalizmu. Nauka ta we wzrastającej mierze stawała się podstawą szkolenia aparatu spółdzielczego.

W okresie po reorganizacji spółdzielczości polskiej powstały przesłanki świadomej i planowej polityki kadr w spółdzielniach. Dlatego też pierwszym krokiem w tej dziedzinie było odnowienie zarządów i samorządów spółdzielni gminnych. Odnowienie to było wynikiem oczyszczenia spółdzielni gminnych z elementów wrogich i klasowo obcych oraz akcji werbunkowej, celem nadania spółdzielczości samopomocowej właściwego oblicza klasowego. W wyniku tych poczynań usunięto ze składu władz gminnych spółdzielni ponad 6 tys. członków zarządów. W tymże okresie powstała nowa forma kontroli samorządu spółdzielni gminnych, sprawowana przez członków spółdzielni i równocześnie członków Związku Samopomocy Chłopskiej oraz związków zawodowych, mianowicie przez komitety członkowskie i gminne rady kontrolne. Ogółem powołano blisko 131 tys. członków Komitetów członkowskich i około 30 tys. członków gminnych rad kontroli. W komitetach członkowskich przedstawiciele pracującego chłopstwa stanowią dzisiaj 71%. W zarządach zaś gminnych spółdzielni i w komisjach rewizyjnych 43% stanowią chłopci małorolni i średniorolni, 26% pracownicy spółdzielczy. Równocześnie nastąpiła weryfikacja spółdzielni pracy, na skutek której w 1949 r. na 1293 spółdzielnie zlikwidowano 269.

Po omówieniu osiągnięć spółdzielczości na odcinku kadrowym od 1948 r., autor stwierdza, że w dziedzinie polityki kadr muszą być jeszcze wysunięte następujące dezyderaty: 1) sprawa kadr musi być postawiona na czołowym miejscu wśród zagadnień zajmujących Centralny Związek Spółdzielczy, centrale oraz poszczególne spółdzielnie, 2) należy wzmocnić organizacyjnie i personalnie aparat kadr oraz aparat szkolenia, 3) aparat kadr powinien stale mieć dokładny przegląd kadr pod względem przygotowania politycznego i fachowego pracowników oraz możliwości ich pełnego wykorzystania, 4) należy śmiało wysuwać na stanowiska kierownicze

pracowników, mających ku temu odpowiednie kwalifikacje i otoczyć takich pracowników należytą opieką, 5) trzeba dążyć do wykrystalizowania w spółdzielczości stałej kadry kierowniczej, kadry, która nabędzie wysokiego doświadczenia i poważnych kwalifikacji w kierowaniu działalnością spółdzielni, 6) należy bezwzględnie usuwać wszelkie prerogatywy personalne, a zbywa-

jących pracowników, zwłaszcza fachowych przekazywać innym dziedzicom gospodarstwa narodowego, gdzie są obecnie bardziej potrzebni, 7) należy zapobiegać nadmiernej płynności kadr przez wzmocnienie dyscypliny pracy.

Również w dziedzinie szkolenia kadr autor daje cenne wskazówki które winny być w spółdzielczości wzięte dokładnie pod uwagę.

T. G.

C Z A S O P I S M A Z A G R A N I C Z N E

HISTORIA USTAWODAWSTWA FABRYCZNEGO I INSPEKCYI FABRYCZNEJ W ROSJI

W numerze 12-tym z 1950 roku miesięcznika radzieckiego „Higiena i sanitaria“ ukazał się artykuł R.W. Borinsenkowej p. t. „Przyczynki do historii ustawodawstwa i nadzoru fabrycznego w Rosji“.

Autorka stwierdza, że w Rosji carskiej nie było warunków, umożliwiających rozwój ochrony pracy. W krótkim zarysie przedstawia ona ciężkie położenie robotników od samego początku powstania przemysłu w Rosji t. j. od Piotra I: robotnik, podobnie jak chłop pańszczyźniany, był faktycznie niewolnikiem właściciela fabryki pozbawionym wszelkich praw. Tak było w XVIII i w pierwszej połowie XIX wieku.

W latach 80-tych ub. stulecia robotnik rosyjski pracował 12-13 godzin na dobę. Płace były bardzo niskie, kobiety wykonując tę samą pracę, co mężczyźni otrzymywały 2—3 razy mniejsze wynagrodzenie; rozpowszechnione były kary pieniężne, wynoszące nieraz 40-50% zarobków, wynagrodzenie wypłacano nieregularnie, i często w towarach, które robotnik musiał nabywać w sklepie fabrycznym, płacąc drożej, a otrzymując towar gorszego gatunku.

Dopiero pod wpływem licznych strajków w latach 70-80-tych rząd carski zmuszony był wydać w 1882 roku ustawę „O małoletnich“. Wprowadziła ona zakaz pracy dzieci poniżej lat 12, oraz zakaz pracy nocnej dla dzieci od 12 do 15 lat. Ponadto wprowadzono zakaz zatrudniania dzieci w zakładach przemysłowych uznanych za szkodliwe dla zdrowia. Wprowadzono również fabryczną inspekcję, która miała czuwać nad wykonywaniem tej ustawy i nakładać kary za jej naruszenie. Jednocześnie jednak, idąc na rękę właścicielom fabryk, rząd pozwolił w ciągu 2 lat od ogłoszenia tej ustawy odstępować od jej przepisów, co pozbawiło ją w wielu punktach jakiegokolwiek praktycznego znaczenia. Aczkolwiek wprowadzona inspekcja fabryczna nie miała na celu istotnej pomocy dla robotników i nie mogła wpływać na rzeczywistą ochronę pracy, to jednak miała pewne znaczenie społeczne.

Pierwsi inspektorzy rekrutowali się spośród

inteligencji demokratycznej, liberalnie nastrojonej i często istotnie pragnęli pomóc ludowi. Pomimo niewielkich możliwości i ciężkich warunków pracy, niektórzy inspektorzy gruntownie zbadali warunki życia i pracy robotników.

Pod wpływem coraz silniejszych walk społecznych i grożącego kryzysu ekonomicznego, rząd carski wydaje dwie nowe ustawy społeczne: jedna wprowadziła zakaz pracy nocnej kobiet i młodocianych w przemyśle bawelnianym, druga książeczki obrachunkowe dla robotników; w książeczkach tych wykazywano wysokość zarobków robotnika i podawano terminy wypłat tych zarobków. Ustawa ta zabraniała również właścicielom fabryk otwierania sklepów w fabrykach bez pozwolenia inspektora fabrycznego, wypłacania zarobków w towarach i t.p.

Jednakże już po kilku latach zniesiono ustawę zabraniającą kobietom i młodocianym pracy nocnej. Wprowadzono również 11 i ½ godzinny dzień pracy w dzień, a 10-godzinny w nocy.

W 1905 roku, pod wpływem rewolucji, klasa robotnicza narzuciła w niektórych fabrykach drogą rewolucyjną 8-10 godzinny dzień pracy, ale norma ta nie utrzymała się. W 1906 r. został wniesiony projekt ustawy o 10 i ½ godzinnym dniu pracy; został on jednak odrzucony, tak że do rewolucji październikowej obowiązywał faktycznie 11 i ½ godz. dzień pracy.

Również z biegiem czasu zmienia się rola inspektora fabrycznego, którego funkcje pierwotne, jak zatwierdzanie umów o pracę, formy książeczek obrachunkowych dla robotników itp. sprowadzają się do czczej formalności. Rząd carski wymaga, aby inspektor nie dopuszczał do starć między właścicielami fabryk a robotnikami; inspektorzy pracy stają się coraz bardziej obrońcami praw burżuazji, a działalność ich zbliża się do roli policji.

Inspektorzy, mający inny pogląd na swoje zadania byli zwalniani przez rząd, bądź sami rezygnowali ze swoich stanowisk, przekonawszy się o bezcelowości swej pracy. Wprowadzone w roku 1894 gubernialne zarządy dla spraw fabrycznych były instytucjami co do swego składu biurokratycznymi i oczywiście nie troszczyły się zupełnie o interesy i prawa robotników. To też chociaż przysługiwało tym zarządom prawo wydawania przepisów w zakresie ochrony pracy i zdrowia robotników, zarządy nie nie ro-

były w tym zakresie. A jeśli w niektórych guberniach wydano przepisy co do warunków bezpieczeństwa pracy przy kotłach parowych, co do higieny urządzeń fabrycznych i t.p. to były to przepisy tak ogólnikowe, że nie przynosiły żadnej korzyści, przy czym kary za ich nie wypełnianie były bardzo małe i nakładane być mogły tylko przez sąd.

Do roku 1913 wydano jedynie przepisy dotyczące pracy w kopalniach rtęci, które nakładały obowiązek okresowych lekarskich badań robotników; wydano również przepisy dotyczące pracy w fabrykach cynku, gdzie wskazywano na konieczność nadzoru lekarskiego. Później wydano kilka przepisów dotyczących warunków bezpieczeństwa pracy, lecz kiedy wybuchła pierwsza wojna światowa, wszystkie te przepisy nie były stosowane w praktyce.

Istniały wreszcie nieliczne przepisy o bezpieczeństwie pracy w górnictwie, przepisy co do kotłów parowych, o pracy przy materiałach wybuchowych i t.p., ale wszystkie one nie zabezpieczały nawet najbardziej elementarnych wymagań higieny w przedsiębiorstwach.

Dopiero radziecka władza wprowadziła istotną ochronę pracy oraz państwowe ubezpieczenia robotników na wypadek choroby, kalectwa i śmierci. Zaraz po objęciu władzy przez rząd radziecki w październiku 1917 II-gi Zjazd Rad wydał dekret o 8-mio godzinnym dniu pracy we wszystkich zakładach i przedsiębiorstwach. W dniu 18 maja 1918 r. ogłoszono dekret podpisany przez W. I. Lenina o organizacji inspekcji pracy.

W 1936 r. wiele przepisów chroniących pracę robotników radzieckich, regulujących wypoczynek i zabezpieczenie społeczne zostało włączonych do konstytucji Stalinskiej.

OSZUSTWO ANGIELSKIEJ „SOCJALIZACJI“

Organ Światowej Federacji Związków Zawodowych „Le Mouvement Syndical Mondial“ w numerze z 20 lutego rb. podaje szereg informacji na temat warunków pracy i stosunków ekonomicznych w kilku gałęziach angielskiego przemysłu upaństwowionego. Informacje te rzucają ciekawe światło na istotę „uspolecznienia“, dokonanego przez rząd labourzystowski w górnictwie, przemyśle transportowym i elektrotechnicznym.

„Kiedy w dniu 1 stycznia 1947 r. upaństwowiono w Anglii przemysł węglowy, — stwierdza czasopismo SFZZ — górnicy wywiesili w wylotów szybów czerwone sztandary, obok nowego sztandaru Urzędu Węglowego — powiał podmuch wolności w zagłębiach węglowych po trzystu latach ucisku i eksploatacji. W rok później, kiedy upaństwowiono koleje, entuzjazm był mniejszy, zaś w okresie kampanii wyborczej w 1950 r. torysi usiłowali położyć kres nacionalizacjom; ruch labourzystow-

ski miał już mało do powiedzenia i to co mówił było mówione w duchu obronnym“.

W pierwszym okresie po upaństwowieniu angielskich kopalń węgla, górnicy wywalczyli sobie dość istotną poprawę warunków bytu, ale poczwąwszy od 1948 r. rząd labourzystowski oświadczył, że nie dopuści do dalszej poprawy płac i warunków pracy, o ile nie będzie wzrastała produkcja. W rezultacie zarobki górników zostały zablokowane na poziomie z r. 1947, mimo że koszty utrzymania wzrosły od tego czasu o 13%, a wydajność pracy przeciętnie o 13,5%; dwie trzecie górników angielskich pobiera płace dniówkowe i sytuacja ich stała się bardzo ciężka. Wyrazem protestu górników przeciwko antyrobotniczej polityce labourzystów były masowe głosowania przeciwko polityce zamrażania płac, uprawianej przez kierownictwo związków zawodowych, a także strajki w zagłębiach szkockich w lipcu i wrześniu 1950 r.

Sytuacja jest nie lepsza w transporcie (koleje oraz autobusy londyńskie), gdzie podwyżki płac udzielone robotnikom były niższe, niż w gałęziach przemysłu nie upaństwowionych, oraz w przemyśle elektrotechnicznym, gdzie administracja państwowa stosuje czysto kapitalistyczne praktyki, co stało się powodem strajku w londyńskich elektrowniach.

Zupełnie odmienna jest natomiast polityką jaką administracja upaństwowionych gałęzi przemysłu brytyjskiego uprawiają w stosunku do poprzednich właścicieli kapitalistycznych. Oto odszkodowania, jakie zapłacono wywłaszczonym baronom węglowym: chociaż dotąd nie ustalono ostatecznej wysokości tego odszkodowania, wypłacono przez pierwsze dwa lata około 12 milionów funtów szterlingów. Sumę tę należy zestawić z przeciętnym zyskiem ok. 9 mil. funtów rocznie uzyskiwanym przez właścicieli kopalń angielskich w latach 1934—38. Ponadto właściciele ci zwrot wartości kapitałowej wywłaszczonych kopalń, co będzie dokonane w okresie 50 lat. Całość spłat, które otrzymają kapitaliści, osiągnie mniej więcej dwukrotną wysokość wartości kapitałowej kopalń.

Już po spłaceniu odszkodowań wywłaszczonym kapitalistom, Urząd Węglowy wykazał zysk netto w wysokości 1,6 mil. funtów w 1948, 9,5 mil. funtów w 1949 r. i tyleż w pierwszej połowie 1950 r. Mimo tych olbrzymich zysków, nie przyznano żadnych podwyżek płac górnikom.

W przemyśle elektrotechnicznym wypłacono wywłaszczonym kapitalistom około 10250000 funtów odszkodowań rocznie, podczas gdy zyski ich przed wywłaszczeniem wynosiły przeciętnie 11250000 funtów rocznie. W transporcie wypłacono olbrzymią sumę 34 mil. funtów odszkodowań, z czego ok. 27,8 mil. byłym właścicielom kolei. Doliczając do tej ostatniej sumy około 2,5 mil. funtów rocznie

tytułem spłaty kapitału, właściciele linii kolejowych otrzymują około 30 mil. funtów rocznie, podczas gdy ich zyski w okresie 1934—1938 wynosiły sumę ok. 34 mil. funtów rocznie. Trzeba przy tym wziąć pod uwagę, że odszkodowanie płaci się za materiał, który był przeważnie w bardzo złym stanie: tak np. w ciągu pierwszych dwóch lat od czasu upaństwowienia kolei, wycofano z użycia 123000 wagonów kolejowych, czyli około $\frac{1}{5}$ całości taboru, przejętego od prywatnych właścicieli.

Kontrola robotników nad upaństwowionymi gałęziami przemysłu jest fikcją. Tak np. przewodniczącym Dyrekcji Kolei jest były dyrektor naczelny jednej z czterech wielkich dawniej prywatnych kompanii kolejowych, zaś na pozostałych sześciu członków dyrekcji jest tylko jeden przedstawiciel związków zawodowych; powierzono mu przy tym funkcje, które narażają go najbardziej na wejście w konflikt z robotnikami — a mianowicie dyrekcję działu siły roboczej. Sytuacja jest podobna w innych działach przemysłu upaństwowionego.

Pismo cytuje wypowiedzi Związku Zawodowego Górników i Zw. Zaw. Kolejarzy, z których wynika, że w istotnych sprawach związku te nie są pytane o zdanie przez dyrekcję przedsiębiorstw, a stosunki w przedsiębiorstwach nie uległy żadnej zmianie w porównaniu z okresem z przed nacjonalizacji.

Wbrew istotnym interesom przemysłu krajowego, które wymagały inwestowania poważnych sum na rozwój i modernizację przedsiębiorstw, przeważnie eksploatowanych w sposób rabunkowy przez poprzednich właścicieli kapitalistycznych, rząd labourzystowski nie dopuszcza do żadnych poważniejszych inwestycji. Prowadzi się natomiast coraz ostrzejszą „racjonalizację“ w duchu czysto kapitalistycznym, zaostrzając coraz bardziej tempo produkcji, zwalnając pracowników itp.

„Ruch robotniczy w Angli — pisze w zakończeniu czasopismo SFZZ — który począwszy od lat 90-tych zeszłego stulecia toczył walkę o prawdziwe upaństwowienie najważniejszych gałęzi przemysłu oraz majątków ziemskich, nie walczył po to, aby poprzedni właściciele korzystali z wygodnych rent, aby ci sami dyrektorzy o srogim obliczu pozostali na swych stanowiskach i aby robotnicy mieli do czynienia z przyspieszaniem tempa produkcji i odmową podwyżki plac, celem dostarczania surowców lub tanich usług przemysłowi prywatnemu“.

Przytoczone powyżej informacje demaskują wielkie oszustwo, jakie pod maską „uspołecznienia“ uprawia angielski rząd labourzystowski, wysługujący się kapitalistom i wyzyskujący własnych robotników nie gorzej niż czynili to przed nim baroni węglowi i właściciele wielkich przedsiębiorstw przemysłowych.

jr.

ZWALCZANIE ŻEBRACTWA W CHINACH LUDOWYCH

Wychodzący w Pekinie dwutygodnik „People's China“ (Chiny Ludowe) przynosi w numerze z 1 marca 1951 interesujące informacje na temat likwidacji żebractwa w Pekinie i włączenia byłych żebraków do pracy produktywnej w miastach i na wsi.

„Żebractwo zostało niemal całkowicie usunięte ze stolicy kraju; od maja 1949 do końca 1950 r. władze miejskie Pekinu zapewniły warunki egzystencji dla 7.419 byłych żebraków. Żebractwo, stare zagadnienie wynikające z feudalnych warunków i długich lat kuomintangowskiego nieładu, zostało rozwiązane w sposób praktyczny przez władze miejskie.

„Badanie żebraków pekińskich wykazało, że można ich podzielić na trzy kategorie. Do pierwszej należeli „żebracy zawodowi“, którzy mieli głęboko zakorzenione przyzwyczajenia żebracze. Druga grupa obejmowała ciężko pracujących chłopów i mieszkańców miast, spauperyzowanych przez obszarników lub dygnitarzy kuomintangowskich. Do trzeciej grupy należeli niekiedy dawni rolnicy, którzy uciekli do miast oraz byli żołnierze Kuomintangu.

„Zdolni do pracy i zdrowi żebracy są posyłani do specjalnie zorganizowanych klas szkoleniowych przy Ludowym Instytucie Przemysłowym. Dzieci poniżej lat 16 odsyłane są do specjalnych szkół. Starzy i inwalidzi kierowani są do domów dla starców.

„Przy końcu 1950 r. ponad 5.000 żebraków uzyskało możliwości nowego startu życiowego i mogło być uznanych za pożytecznych obywateli. Z pośród nich, 2.914 osobom dopomozono do powrotu do rodzinnych wsi lub miast, celem podjęcia tam pracy lub powrócenia do rodziny. Większość spośród pozostałych podjęła różnego rodzaju prace — naprawę tam na Żółtej Rzece, pracę w lasach na Pn. Wschodzie lub przy reformie rolniej w różnych częściach kraju.

„Wielu z tych, którzy przyjeżdżają do Instytutu, z początku czują się bardzo źle. Obawiają się złego traktowania lub postania do batalionów pracy, gdyż tak właśnie postępowali Japończycy i kuomintangowcy, gdy wylapywali żebraków. Niekiedy z początku płaczą. Inni klną i przeklinają tych, którzy starają się im pomóc. Jednakże regularne życie stopniowo ich uspokaja. Przyzwyczajenie wczesnego wstawania, prostego lecz regularnego jedzenia, ćwiczeń fizycznych i wczesnego kładzenia się spać stopniowo daje byłym żebrakom poczucie bezpieczeństwa. Chorzy dostają się pod opiekę oddziału leczniczego Instytutu, gdzie pracuje lekarz i wiele pielęgniarek.

„Skoro tylko przyswoją sobie pojęcia o nowym rodzaju życia, urządzi się dla nich kursy kulturalno-oświatowe, polityczne i zawodowe. Wyjaśnia się im, że praca jest zaszczytem i że winni pracować wszyscy, którzy mogą pracować.

„Spośród 2.337 osób przebywających jeszcze

w Instytucie, w domach dla starców i szkołach dla młodzieży, jest 563 robotników produkcyjnych. Reszta to dzieci lub starcy. Dzieci otoczone są staranną opieką i mają zapewnione dalsze kształcenie zawodowe. Starzy i inwalidzi, którzy nie mogą pracować, korzystają z przyswoitego pomieszczenia, otrzymują odpowiednie ubranie żywienia itp.

„Instytut ma własny oddział drukarski, tkacki i szewski, gdzie szkoli się wielu b. zebra-ków. Jednakże obok tych trzech oddziałów, mogą oni się szkolić w 18 innych zajęciach i zawodach, m. i. w tkaniu dywanów. Wielu przeszkolonych stało się wykwalifikowanymi robotnikami“.

PRZEGLĄD CZASOPISM ZAGRANICZNYCH

SOCJALISTYCZNE WSPÓŁZAWODNICTWO PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH (W ZWIĄZKU RADZIECKIM)

Z dnia na dzień rozwija się socjalistyczne współzawodnictwo pracowników urzędów państwowych. Przyczynia się ono do przyciągania szerokich mas pracujących do brania udziału w walce o polepszenie i potaniecie aparatu państwowego i do przestrzegania dyscypliny państwowej.

Ważnym zadaniem organizacji związkowych pracowników urzędów państwowych jest walka z biurokracją i przewlekaniem spraw oraz walka o lepszą obsługę mas pracujących.

Obecnie rzadkim zjawiskiem jest pracownik urzędu nie biorący udziału we współzawodnictwie. Pracownicy podejmują zobowiązania, biorąc pod uwagę zakres czynności każdego referatu, oddziału, wydziału oraz całego urzędu. Cele zobowiązań są następujące: wykonanie zadań i poleceń, składanie różnorodnych sprawozdań w krótszym okresie czasu, niż jest to przewidziane w planie lub też w zarządzeniach, inicjatywa w uzyskaniu rezerw dla gospodarstwa narodowego, przedsięwzięcie w porę odpowiednich kroków na podstawie meldunków i listów mas pracujących, potaniecie utrzymania aparatu państwowego, zmniejszenie wydatków gospodarczych.

W ubiegłym roku osiągnięto w wielu organizacjach doskonałe wyniki przy zmniejszaniu wydatków administracyjnych. W urzędach okręgu Świerdłowskiego pracownicy na naradach produkcyjnych złożyli zobowiązania, których realizacja pozwoliła na osiągnięcie oszczędności przeszło 200.000 rubli.

Pracownicy działu rachunkowości Ministerstwa Zabezpieczenia Społecznego Tatarskiej ASRR w wyniku wyłącznie uporządkowania wysyłania korespondencji dali w ciągu roku oszczędność 11.000 rubli.

Masowe stało się także współzawodnictwo pra-

owników wiejskich rad delegatów pracujących. Wielu okręgach i prowincjach do współzawodnictwa włączyły się wszystkie rady wiejskie.

WSPÓŁZAWODNICTWO PRACOWNIKÓW RACHUBY

W ostatnich czasach szeroko rozwinęło się socjalistyczne współzawodnictwo pracujących wg. zawodów.

Jako pierwsza wystąpiła z propozycją zorganizowania socjalistycznego współzawodnictwa wg. zawodów L. Kusznarewa — starszy rachmistrz oddziału zabezpieczenia socjalnego Kalinińskiego rejonu Moskwy. Rozpoczęła ona pracę na podstawie rozkładu zajęć.

Do chwili podjęcia inicjatywy przez Kusznarewę zdawało się, że planowanie pracy starszego rachmistrza rejonowego oddziału zabezpieczenia społecznego jest niemożliwe. Do obowiązków jego należy bowiem cały szereg bardzo różnych czynności: przygotowanie osobistych rachunków, wykonanie różnych form sprawozdawczości, otrzymywanie od emerytów informacji, wysyłanie zawiadomień o upływie terminu inwalidztwa, przyjmowanie interesantów itp.

Starszy rachmistrz obowiązany jest co najmniej dwa razy w roku odwiedzić w domu emerytów swego rejonu. Do niego należy kontrola prawidłowych wypłat pracującym emerytom emerytur z budżetu państwowego ubezpieczenia społecznego, oraz sprawdzanie terminowego przesyłania emerytom pieniędzy przez urzędy pocztowe.

Bardzo często starsi rachmistrze nie wykonywali niektórych swych obowiązków: nie zawsze odwiedzali emerytów w domu, rzadko bywali

1) W numerze 5, z marca 1951, radzieckiego czasopisma związkowego „W pomoszcz profsojuznomu aktywu“ zamieszczony został artykuł S. Petelina, przewodniczącego Związku Zawodowego pracowników urzędów państwowych ZSRR, na temat form współzawodnictwa pracowników umysłowych. Z uwagi na wielką aktualność tego zagadnienia dla polskiego ruchu związkowego, przedrukujemy ten artykuł z niezbędnymi skrótami (Red.).

w zakładach pracy, nie interesowali się w jaki sposób urzędy pocztowe dostarczają emerytury.

Na podstawie kalendarza zajęć tow. Kuznarewa świetnie i terminowo rozpoczęła wykonanie swojej pracy: odwiedzanie emerytów w domu, sprawdzanie w zakładach pracy wypłaty emerytur pracującym emerytom i sprawdzanie przesyłania emerytur przez urzędy pocztowe.

KC Związku Zawodowego oraz Ministerstwa Zabezpieczenia Społecznego wielu republik związkowych podtrzymały inicjatywę tow. Kuznarewej. Wezwanie jej do podjęcia socjalistycznego współzawodnictwa między starszymi rachmistrzami — przez zorganizowanie pracy według rozkładu zajęć — zostało podchwyczone przez tysiące pracowników tego zawodu.

Ruch rozpoczęty przez tow. Kuznarewą, stał się ruchem masowym i przyczynił się do ulepszenia pracy starszych rachmistrzów rejonowych i miejskich oddziałów społecznego zabezpieczenia.

Za przykładem starszych rachmistrzów poszli inspektorzy organizacji pracy oddziałów zabezpieczenia społecznego. Między innymi wyróżnia się tow. Bryzgałow z Leningradu. Przystępując do współzawodnictwa tow. Bryzgałow opracował konkretne zobowiązania. Zorganizował on wzorowo obsługę inwalidów Wielkiej Wojny Ojczyźnianej, inwalidów pracy oraz rodzin poległych żołnierzy.

PRACOWNICY NOTARIALNI

Na początku ubiegłego roku przystąpili do współzawodnictwa pracownicy biur notarialnych. Biura te są odwiedzane codziennie przez dziesiątki tysięcy pracujących. Ten fakt zobowiązuje pracowników biur notarialnych do podniesienia jakości swej pracy i kulturalnego postępowania z interesantami.

Socjalistyczne współzawodnictwo rozpoczął kolektyw I-szego moskiewskiego biura notarialnego. Inicjatywa jego została zaaprobowana przez K.C. Związku oraz przez Ministerstwo Sprawiedliwości ZSRR; zatwierdzone zostały warunki współzawodnictwa pod nazwą „Najlepsze biuro notarialne“.

Przeszło 96% notarialnych biur bierze udział w socjalistycznym współzawodnictwie. Jakościowe i ilościowe wskaźniki pracy biur notarialnych w tym czasie uległy znacznemu polepszeniu.

Osiem notarialnych biur rejonowych otrzymało pierwsze, drugie i trzecie premie. Sto jedenaście biur notarialnych otrzymało honorowe dyplomy K.C. Związku i Ministerstwa Sprawiedliwości ZSRR.

PRACOWNICY BIUR STATYSTYCZNYCH

Socjalistyczne współzawodnictwo objęło także szeroko pracowników biur statystycznych. Warunki współzawodnictwa — zatwierdzone przez KC Związku i Centralny Urząd Statystyczny — przewidują wskaźniki dla wszystkich działów tej służby. Ujawnienie nowych rezerw gospodarstwa narodowego stanowi jeden z zasadniczych wskaźników. Socjalistyczne współzawodnictwo przyczynia się do polepszenia pracy rejonowych, miejskich i okręgowych organów statystycznych.

W zakładach zmechanizowanego obliczania wielkie rozmiary osiągnął ruch stachanowski. Doświadczenia racjonalizatorów fabryk zmechanizowanego obliczania stały się dorobkiem kolektywów wszystkich fabryk. W ostatnich latach w wielu zakładach pracy, fabrykach i urzędach tworzy się stacje i biura zmechanizowanego liczenia. W najbliższym czasie w każdym średnim zakładzie maszyny zastąpią pracę dziesiątków tysięcy rachunkowych pracowników. Metoda stachanowców-operatorów, którzy osiągnęli wysoką wydajność maszyn, jest studiowana i rozprzestrzeniana między pracownikami stacji i biur zmechanizowanego liczenia.

KC Związku zawodowego i zarząd „Sojuzmaszuczota“ CZW ZSRR urządzają zebrania, mające na celu wymianę doświadczeń stachanowców nowatorów, organizują wyjazdy ich do fabryk i wydają biuletyny, w których opisuja pracę przodowników współzawodnictwa.

Wielką rolę w organizacji współzawodnictwa odgrywają komitety związkowe republik i okręgów.

W urzędach Litewskiej SRR przeszło 85% pracujących bierze udział w socjalistycznym współzawodnictwie. Każda inicjatywa, jak np. wezwanie tow. Kuznarewej czy Bryzgałowa, jest szybko podchwytowana przez komitety i szeroko rozpowszechniana w kolektywach pracowników urzędów państwowych. Organizacje związkowe tej republiki prowadzą systematyczną walkę o polepszenie pracy aparatu państwowego, o kulturalne postępowanie z interesantami; systematycznie sprawdzają wykonanie podjętych zobowiązań, omawiają wyniki współzawodnictwa na naradach produkcyjnych itp.

Niema wątpliwości, że socjalistyczne współzawodnictwo pracowników umysłowych posiada własne, odrębne cechy. Niemożliwe jest mechaniczne przeniesienie do urzędów państwowych form współzawodnictwa, stosowanych w przemyśle. Zadanie organizacji związkowych polega na tym, aby, wybierając wszystko co jest cenne i nowe we współzawodnictwie pracujących, szeroko je upowszechniać, wciągając do współzawodnictwa wszystkich pracowników urzędów państwowych.

P R Z E G L Ą D P R A S Y

1. XII. 1950 — 15. III. 1951 r.

AKCJA SOCJALNA

W dniach 19 i 20 grudnia ub.r. obradowało w Warszawie VI Plenum CRZZ. W związku z poruszonymi na nim sprawami socjalnymi „Trybuna Ludu” z 22 grudnia ub. r. stwierdza, że Rząd Polski Ludowej wydatkuje coraz większe sumy na opiekę socjalną. Np. w przemyśle włókienniczym wysokość tych kredytów wzrosła od 1946 r. siedmiokrotnie.

„Wola Ludu” z dnia 24 grudnia 1950 r. zajmuje się sprawą jak najlepszego wykorzystania funduszu akcji socjalnej. Jak podaje dziennik — fundusz rozporządza wielkimi kwotami. Na rok bieżący wynoszą one około 40 miliardów zł (dawnych.). Z tego m.in. na żłobki i przedszkola przeznaczono 10,5 miliarda zł., na kolonie i półkolonie 5,5 miliarda, na prewentoria przeciwgruźliczne 1,5 miliarda. Racjonalne wykorzystanie funduszu akcji socjalnej jest zadaniem rad zakładowych i związków zawodowych.

O konieczności należytego wykorzystywania funduszu akcji socjalnej pisze również „Głos Pracy” z dnia 25 lutego br w artykule p.t. „Czyja to sprawa?“, oraz z dnia 11 marca br. pt. „Jak trzeba i jak nie należy gospodarować sumami na cele socjalne?“ Tu i ówdzie zdarzają się jeszcze źle pojęte oszczędności. Np. oddział elektrotechniczny P.P.B. w Warszawie „zaoszczędził” niemal połowę sumy, nie wykorzystując pieniędzy na tego rodzaju pozycjach jak: przedszkola, kolonie, półkolonie i wczasy świąteczne.

„Przykłady fałszywie pojętej oszczędności w zakresie akcji socjalnej dowodzą — pisze „Głos Pracy“ — że stanowiska referatów socjalnych w wielu zakładach pracy są wciąż jeszcze nieodpowiednio obsadzone. Przykłady te świadczą również o słabym zainteresowaniu niektórych rad zakładowych i ich komisji socjalnych sprawą racjonalnego gospodarowania funduszami. A przecież akcja socjalna — to wielka powojenna zdobycz klasy robotniczej. Celem jej jest poprawa warunków życia milionowej rzeszy pracowników, podniesienie ich poziomu zdrowotnego i kulturalnego, umożliwienie kobietom -matkom pracy zarobkowej, stworzenie najlepszego klimatu dla rozwoju współzawodnictwa i wydajności pracy.

Dlatego też sprawa właściwego użycia sum na akcję socjalną — kończy „Głos Pracy“ — to nie tylko sprawa tego, czy innego zakładu pracy. To także — i przede wszystkim — sprawa związków zawodowych i ich ogniw w terenie: rad zakładowych“.

DYSCYPLINA PRACY I ZAPOBIEGANIE PŁYNNOCI KADR

„Głos Pracy” z 1 marca br. w artykule p. t. „Nie wolno tej sprawy traktować powierzchownie“ stwierdza konieczność wzmoczenia aktywności ogniw związkowych w walce o socjalistyczną dyscyplinę pracy.

Nie wszystkie rady zakładowe i zarządy związków zawodowych zrozumiały już swe właściwe zadanie w tym zakresie. „Głos Pracy“ podaje szereg przykładów mechanicznego i powierzchownego traktowania sprawy, niedostatecznej orientacji w przepisach ustawy, a nawet wręcz karygodnego lekceważenia obowiązków przez niektóre rady zakładowe.

„Organizacje zawodowe powinny prowadzić szeroką akcję uświadamiającą i wychowawczą wśród robotników — pisze „Głos Pracy“ — mobilizować załogi przeciwko notorycznym nierobom i bumelanantom, wnikliwie badać przyczyny nieobecności i zapobiegać mechanicznemu stosowaniu paragrafów ustawy... Tylko przez stałe, systematyczne uświadamianie robotnikom szkód, jakie im samym i całemu krajowi przynosi bumelanctwo, tylko przez wnikliwe badanie i sumienne opiniowanie każdego wypadku, tylko drogą systematycznej i codziennej kontroli stanu dyscypliny w zakładzie pracy i sposobu realizowania ustawy — rady zakładowe spełnią jedno z czołowych swoich zadań: zmniejszenia absencji, przewyciężenia bumelanctwa i umocnienia socjalistycznej dyscypliny pracy — nieodzownego warunku realizacji Wielkiego Planu“.

W artykule redakcyjnym p. t. „O ustabilizowane załogi robotnicze“ „Trybuna Ludu“ z 1 lutego br omawia znaczenie walki z płynnością siły roboczej.

Stale, ustabilizowane załogi robotnicze, przywiązane do swego zakładu pracy, żyjące jego życiem, zrosnięte z nim — są niezbędnym warunkiem podniesienia wydajności pracy i pełnego zrealizowania zadań Planu Sześcioletniego.

Płynność siły roboczej dezorganizuje produkcję, zwiększa jej koszty własne, uniemożliwia systematyczną pracę nad podwyższaniem poziomu zawodowego i ideologicznego kadr naszego przemysłu. „Tolerować... płynność siły roboczej — to znaczy zdeorganizować nasz przemysł, uniemożliwić wykonanie planów produkcyjnych, podważyć możliwość polepszenia jakości produkcji“ — wskazywał Stalin na pierwszej wszechzwiązkowej konferencji pracowników przemysłu socjalistycznego w 1931 r.

„Trybuna Ludu“ zwraca uwagę na nadmierną płynność siły roboczej w szeregu dziedzin naszego przemysłu. Doszukuje się następujących przyczyn tego stanu rzeczy: zbyt mała dbałość dyrekcji, rad zakładowych i organizacji partyjnych wielu zakładów pracy o to, aby stworzyć robotnikom coraz lepsze warunki pracy i bytu, niedostateczny poziom szkolenia pracowników „a wreszcie zła organizacja pracy na terenie niektórych zakładów (powodująca nieraz przestoje ludzi i maszyn).

„Nasze organizacje partyjne wszystkich fabryk we wszystkich gałęziach przemysłowych — pisze „Trybuna Ludu“ — powinny spowodować stworzenie szerokich perspektyw również dla robotników niewykwalifikowanych i dać im poprzez właściwe, szerokie szkolenie bodziec do podniesienia się na wyższy poziom — do grupy robotników wykwalifikowanych, powinny wpływać, mobilizować kierownictwo i radę zakładową do przejawienia codziennej troski o stałość załogi, do walki z płynnością, do poprowadzenia poważnej akcji wychowawczej wśród załóg..

Sprawa walki z płynnością załóg jest sprawą pierwszorzędnej wagi. Rozwiązanie tego zagadnienia zabezpieczy nam w dużym stopniu wyszkolone kadry, niezbędne do realizacji wielkich zadań planu 6-letniego, da nam stałe, ustabilizowane załogi robotnicze, załogi związane z zakładem i znające zakład, żyjące życiem swojej fabryki“.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

„Trybuna Ludu“ z dnia 29 grudnia 1950 r. zamieszcza artykuł poświęcony warunkom bhp w warszawskich zakładach pracy. Artykuł nawiązuje do czasów kapitalistycznych, kiedy to przedsiębiorcy nie troszczyli się o warunki bhp, chodziło im bowiem tylko o jak najmniej szy koszt inwestycji i szybką amortyzację kapitału. Stąd przejeźliśmy po kapitalizmie zakłady, w których brak niezbędnych urządzeń i zabezpieczeń. Obecnie w większości zakładów zainstalowano już urządzenia zabezpieczające robotnika przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. Jednak nie we wszystkich zakładach pracy urządzenia te są odpowiednio wykorzystane.

Jako przykład służyć mogą Zakłady Przemysłu Gumowego Nr 1. (Rygowar) i Warszawskie Zakłady Graficzne na Tamce, gdzie sprawa bhp w dalszym ciągu nie jest należycie postawiona.

Także w odcinku budownictwa sytuacja bhp nie jest zadawalająca. Zdarzają się wypadki przy pracy, spowodowane brakiem lub niedostosowaniem zabezpieczeń. Artykuł stwierdza dalej, że przyczyną tego stanu rzeczy jest bądź nieodpowiednie wykorzystanie funduszy bhp, bądź też niezrozumienie zadań bhp przez Centralne Zarządy, a przede wszystkim przez rady zakładowe. Autor kończy wezwaniem do mobilizacji sił dla wykonania zadań bhp, do zaktywizowania obecnie istniejących kół bhp i tworzenia nowych kół.

Również „Głos Pracy“ z 11 marca br w dziale „Korespondenci robotniczy piszą“, zamieszcza wypowiedzi swych korespondentów terenowych z kopalni „Bolesław Chrobry“ i „Mysłowice“. Świadczą one o istnieniu dotąd poważnych niedomagań na odcinku bhp na terenie tych kopalni. W związku z wymienionymi wypowiedziami „Głos Pracy“ pisze:

„Nie wszyscy — jak widać — kierownicy naszych zakładów zdają sobie w pełni sprawę, że od postawienia bezpieczeństwa i higieny pracy na odpowiednim poziomie zależy zdolność robotnika do pracy, zależą w dużej mierze sukcesy produkcyjne fabryki, czy kopalni. Szkody i straty, jakie ponosi nasza gospodarka narodowa wskutek wypadków są poważne. Nie ma jednak ceny, którą można zapłacić za życie robotnika, ani też ceny na wynagrodzenie jego kalectwa. To powinni sobie uprzytomnić wszyscy kierownicy zakładów przemysłowych. Należy przy tym podkreślić, że stałe polepszanie warunków bezpieczeństwa i higieny, to obowiązek nie tylko administracji. Powinny się do tego przyczynić również czynniki związkowe, a zwłaszcza społeczni inspektorzy pracy“.

Spółeczni inspektorzy pracy mają przed sobą do spełnienia ważne zadania w zakresie bhp. Aby je mogli należycie wykonać muszą być odpowiednio przeszkoleni, muszą znaleźć pełne zrozumienie, pomoc i opiekę u rad zakładowych i instruktorów ochrony pracy. Pisze o tym w „Głosie Pracy“ z dnia 4 marca br St. Jakubowski w artykule p. t. „Otoczyć opieką społecznych inspektorów pracy“. Występujący dotąd w niektórych zakładach pracy brak dostatecznego zainteresowania społecznymi inspektorami pracy ze strony ogniw związkowych, a zwłaszcza rad zakładowych, powoduje u nich utratę wiary we własne siły. „To też wszystkie ognia związkowe — kończy Jakubowski — muszą otoczyć jak najpełniejszą opieką społecznych inspektorów i wraz z admi-

nistracją stworzyć im odpowiednie warunki pracy“.

Sprawą metod ochrony pracy i postawienia jej, od strony naukowej i technicznej na jak najwyższym poziomie zajmowała się niedawno konferencja przedstawicieli wszystkich Stowarzyszeń Inżynierów i Techników w Polsce, o czym donosi „Trybuna Ludu“ z dnia 11 marca br. Konferencja ta była poświęcona ustaleniu właściwego stosunku kadr inteligencji technicznej do zagadnienia technicznej ochrony pracy.

W tym samym numerze „Trybuny Ludu“ czytamy też o rozstrzygnięciu pierwszego konkursu pomysłów racjonalizatorskich z dziedziny bhp. Spośród 50 zgłoszonych prac przyznano drugą nagrodę dwom górnikom, jednemu nadsztygarowi i dwom inżynierom.

HOTELE ROBOTNICZE

Akcji rekrutowania siły roboczej ze wsi z małych miasteczek nieuprzemysłowionych towarzyszyć musi troskliwa opieka nad zwerbowanymi robotnikami. Jednym z ważnych aspektów tej opieki winna być dbałość o zapewnienie im dogodnych warunków mieszkaniowych. Zwrócić na to uwagę wiceminister M.P. i O.S. St. Zawadzki, pisząc w „Trybunie Ludu“ z 5. II. 1951 r.:

Dla pełnej i skutecznej mobilizacji rezerw ludzkich niezbędne jest, aby rady narodowe, dyrekcje i związki zawodowe wpłynęły na zmianę stanu niektórych kwater robotniczych, przejawily więcej troski o codzienne, bytowe sprawy napływowych robotników i otoczyły ich należytą opieką...“

Sprawą polepszenia warunków w niektórych hotelach robotniczych zajmował się również ostatnio „Głos Pracy“. Specjalni wysłannicy i korespondenci terenowi gazety donoszą o istniejących brakach, oraz wskazują na konieczność i drogi ich usunięcia. Sprawom tym poświęcone są dwa artykuły, a to z 27. II. br p. t. „Trudności są do pokonania“ i z dnia 3. I. br p. t. „Dużo jest do zrobienia w robotniczych hotelach Muranowa“. Wytykają one takie braki jak: niedostateczne ogrzewanie pomieszczeń (w jednym z hoteli założono centralne ogrzewanie dopiero w końcu stycznia), brak ciepłej wody w umywalkach, zbyt ciasne kuchnie, brak oddzielnej izby dla chorych, niedostateczne wyposażenie świetlicy, brak ubikacji klozetowych (w hotelu na Mirowie), brud itp. Podobne usterki dotyczące hotelu robotniczego w Głogowie, porusza korespondent robotniczy w numerze z d. 10. III. br.

Głosy te są wyrazem dążenia do zmiany dotychczasowego stanu rzeczy w niektórych hotelach robotniczych przez podjęcie energicznej akcji, mającej celu usunięcie wytkniętych braków. Artykuły podkreślają, że wszystkie hotele robotnicze muszą stać się środowiskami zapewniającymi świeżo zwerbowanym robotnikom niezbędną wygodę, dostateczny odpoczy-

nek oraz opiekę zdrowotną i społeczno-wychowawczą.

LECZNICTWO PRACOWNICZE

„Trybuna Ludu“ z dnia 2 grudnia 1950 r. zamieszcza sprawozdanie z konferencji przedstawicieli ośrodków leczniczo-badawczych chorób zawodowych, odbytej w Łodzi. W obradach uczestniczyli: wiceminister zdrowia dr Kożusz-nik, przedstawiciel KC PZPR dr Przysuski oraz delegacja czechosłowackich specjalistów medycyny pracy. W obszernej dyskusji nad wygłoszonymi referatami (o sposobach zwalczania i leczenia pylicy płuc, ołowicy i innych chorób zawodowych) uczestnicy narady omawiali doświadczenia swej pracy zawodowej i wysunęli szereg postulatów. Zmierzają one do przeciwdziałania chorobom zawodowym, oraz do skutecznego leczenia robotników dotkniętych tymi chorobami. Podsumowano także dotychczasowe osiągnięcia lecznictwa pracowniczego. M.in. Centralny Śląski Instytut Medycyny Pracy przeprowadził badania zdrowia ok. 40% wszystkich górników. Wśród hutników prowadzi się akcję profilaktyczną przeciwko ołowicy. W roku 1951 zasięg działania ośrodków leczniczo-badawczych chorób zawodowych zostanie znacznie rozszerzony.

Na łamach „Woli Ludu“ z dnia 2 grudnia 1950 r. ukazał się artykuł Jerzego Świrskiego p. t. „Społeczna służby zdrowia zapewni opiekę zdrowotną masom pracującym“. Artykuł omawia osiągnięcia naszej służby zdrowia i jej zamierzenia na przyszłość. Budżet Ministerstwa Zdrowia na rok 1950 wynosił z górą 19 miliardów zł (w dawnej walucie), co jest sumą czterokrotnie wyższą od budżetu na rok 1947. W porównaniu do roku 1937/38 ilość młodzieży studiującej na wydziałach lekarskim, farmaceutycznym i stomatologicznym wzrosła czterokrotnie. Świadczy to o stałej trosce władz ludowych, zmierzającej do podniesienia stanu zdrowotności społeczeństwa. Troska ta znajduje szczególnie wyraz w Planie 6-letnim na odcinku społecznej służby zdrowia.

Baczną uwagę zwrócono też na wieś, która po raz pierwszy w dziejach będzie mogła korzystać z szeroko upowszechnionej opieki lekarskiej, akcji wczasów i lecznictwa uzdrowiskowego. Przedwojenne lecznictwo było niedostępne dla mas pracujących wsi.

„Trybuna Ludu“ z dnia 17 stycznia br. doniosła o konferencji działaczek Z.S.Ch., której tematem było usprawnienie leczenia chłopów. Omówiono sprawę kierowania chłopów na leczenie do uzdrowisk, sprawę organizacji sezonowych złobków przy spółdzielniach produkcyjnych i dziecińców dla dzieci mało i średnio-rolnych chłopów. Tematem obrad było poza tym zagadnienie propagandy antyalkoholowej na wsi.

C. Kulik zamieszcza w „Trybunie Ludu“ z dnia 7 grudnia 1950 r. nr 337 artykuł zatytu-

łowany: „Zwalczamy gruźlicę — dziedzictwo kapitalizmu“. Przed wojną Polska dzięki zacofaniu kapitalistycznemu należała do krajów o pokaźnej ilości chorych na gruźlicę. Szerzyła się ona głównie wśród proletariatu, który nie miał środków na leczenie, wyjazdy do uzdrowisk itp. Ten stan rzeczy pogorszył się jeszcze w okresie okupacji. W latach 1936/38 na gruźlicę 18 osób rocznie, a w 1945 liczba ta wynosiła już 24,8 osób. Rząd Polski Ludowej stanął do walki z tą plagą społeczną i notuje już obecnie poważne osiągnięcia. Rozbudowano sieć sanatoriów, których mamy 4 razy więcej niż przed wojną, prowadzi się energiczną akcję profilaktyczną. Liczba zgonów spowodowanych gruźlicą zmalała do 12 osób na 10.000 mieszkańców. Dużą rolę odgrywają prewentoria przeciwgruźlicze dla dzieci oraz szczepienia ochronne, zwiększa sieć poradni przy zakładach pracy. Organa służby zdrowia szeroko korzystają z doświadczeń wzorowej organizacji lecznictwa radzieckiego, gdzie gruźlica przestała już być zjawiskiem masowym. W Planie 6-letnim lecznictwo społeczne obejmuje 90% chorych na gruźlicę płuc.

Przeprowadzona w czasie 1 — 10 grudnia 1950 r. akcja „Dni Przeciwgruźliczych“ znalazła swoje odbicie w prasie codziennej. „Trybuna Ludu“ z dnia 10 grudnia 1950 r. omawia szczegóły tej akcji. Masowymi badaniami objęto robotników wielu fabryk, pracowników transportu, hutnictwa, handlu, instytucji usługowych i młodzież szkolną. Uruchomiono specjalne ambulanse rentgenowskie, które docierają do najbardziej zapadłych ośrodków wiejskich. W masowej akcji szczepień biorą udział studenci Akademii Medycznych.

„Trybuna Ludu“ z dnia 29 grudnia 1950 r. donosi o utworzeniu Państwowych Zespołów Sanatoriów Przeciwgruźliczych. Do największych w kraju należą zespoły w Zakopanem i Otwocku. Z nowoczesnych urządzeń i pomocy lekarskiej korzystają tam robotnicy i pracujący chłopi, których koszty leczenia pokrywają ubezpieczenia i Zw. Samopomocy Chłopskiej. Zespół w Otwocku obejmuje 12 zakładów leczniczych, leczących 2.700 łózek. Połowa z nich przeznaczona jest dla dzieci. Chorym zapewnia się możliwości kształcenia i różnorodne rozrywki kulturalne.

„Trybuna Ludu“ z 2. III. w art. dr. A. Pachy omawia zmiany organizacji lecznictwa pracowniczego na terenie Warszawy. M.in. czynione są starania o rozładowanie istniejących dotąd kolejek do lekarzy, o zwiększenie kadr lekarskich, wzmoczenie liczebności punktów ambulatoryjnych, lepsze zaspokojenie potrzeb leczniczych okolic podstołecznych.

Ostatnio dzienniki zwróciły uwagę na konieczność usunięcia dotychczasowych **przerostów w dziedzinie ubezpieczeń i świadczeń socjalnych**,

w związku z wypowiedzią w tej sprawie min. Minca na VI-ym Plenum PZPR.

„Głos Pracy“ z 5 marca br. wskazuje na wielkie marnotrawstwo, jakie powstaje wskutek niepobierania przez ubezpieczonych wydanych dla nich leków. Marnotrawstwo to powoduje znaczne straty, a zarazem krzywdzi ludzi naprawdę potrzebujących danych lekarstw, które niepobrażone w odpowiednim czasie, bezproduktywnie się marnują. Marnotrawstwo to musi być energicznie zwalczane zarówno przez władze, jak też przez samo społeczeństwo.

ORGANIZACJA I RACJONALIZACJA PRACY

„Głos Pracy“ z dnia 24 lutego przynosi interesujący artykuł dyr. nac. Głównego Instytutu Pracy inż I. Epsztajna p.t. „Organizacja pracy równomiernej warunkiem wykonania planu“.

Autor stwierdza, że **organizacja równomiernej pracy** prowadzi zawsze do równomiernej produkcji. Zapewnia przy tym wzrost wydajności, wprowadza warunki lepszego użycia maszyn, surowców i energii, ułatwia zarządzanie produkcją, obniża koszty własne i podnosi rentowność przedsiębiorstwa. Stwarza ona również podstawę do daleko idących zmian technologicznych, a nawet do zmian w konstrukcji maszyn i urządzeń — co powoduje potaniecie produkcji. Autor podaje jako przykład jedną z fabryk radzieckich, gdzie dzięki rytmizacji pracy m.in. koszty własne niektórych wyrobów spadły o około 70%.

Niezbędnym warunkiem realizacji pracy równomiernej jest odpowiednio przygotowanie całego procesu wytwarzania. Składa się na nie: należyte planowanie warsztatowe (oparte na dokładnym normowaniu), sporządzenie dokładnych planów pracy dla każdej zmiany, zapewnienie harmonijnej współpracy wszystkich komórek przedsiębiorstwa, oraz ścisłego współdziałania kierownictwa zakładu i załogi.

Organizacja równomiernej pracy mobilizuje całą załogę i na tej bazie powstaje wyższa forma współzawodnictwa. Praca rytmiczna stanowi ważny czynnik wykonania zadań Planu Sześciolatniego. Dlatego też obecnie stopniowo wprowadza się ją (dotychczas w charakterze prób) do zakładów naszego przemysłu kluczowego.

Również „Głos Wybrzeża“ poruszył w pierwszych dniach marca sprawę rytmiczności pracy. Uczynił to przy sposobności omawiania doświadczeń Z.O.B. Nr 2 w Gdańsku. Zakłady te wykonały plan styczniowy w 110% (przy czym ilość asortymentów wzrosła). Jest to bezsprzeczny sukces, w osiągnięciu którego najważniejszym czynnikiem był wzrost świadomości klasowej zespołu.

Obok tych osiągnięć, zaznaczają się jednak również pewne braki w systemie pracy załogi, która nierównomiernie rozkłada swój wysiłek. „Głos Wybrzeża“ podkreśla: „Szkodliwy sys-

tem mobilizacji załogi do jednorazowych zrywów, który cechuje dotąd pracę organizacji partyjnej i rady zakładowej ZOB Nr 2, musi ulec przekształceniu w system mobilizacji do rytmiczności produkcji, do wykonania codziennego wyznaczonego zadania, do stałego, systematycznego podnoszenia wskaźników produkcyjnych. Ten system pracy najpewniej zabezpieczy wykonanie planu i zapewni jego przekroczenie w procencie o wiele wyższym, niż przy pracy zrywami...

Nie mobilizacja do zrywów, w obliczu załamującego się planu w końcu miesiąca, a nadzór, kontrola i baczne śledzenie za wykonaniem codziennego harmonogramu produkcji, musi się stać zasadniczą postawą w pracy.

„Trybuna Ludu“ z 3 lutego br zamieściła artykuł W. Goetla rektora Krakowskiej Akademii Górniczo-Hutniczej o przebiegu i wynikach dotychczasowej współpracy naukowców uczelni z robotnikami.

„Jedną z podstaw i rękojmi powodzenia Planu 6-letniego — pisze redaktor Goetel — jest rozwój współzawodnictwa pracy i ruchu racjonalizatorskiego wśród robotników przemysłowych. Jest on bowiem poważnym bodźcem do zwiększania wydajności pracy, do obniżania kosztów własnych produkcji, do podnoszenia wyników produkcyjnych. Poważnym jednak brakiem tego ruchu jest, że wielu poczynaniom brak odpowiedniego przygotowania, ciągłości i systematyczności. Robotnicy — zwłaszcza racjonalizatorzy — napotykają wielokrotnie na poważne trudności, które osłabiają ich chęć do kontynuowania pracy w obranym kierunku. Pomoc w przewyciężeniu tych trudności powinni im dać pracownicy naukowci“.

Krakowska Akademia Górniczo-Hutnicza zapoczątkowała współpracę naukowców z robotnikami już w maju 1949 r. Współpraca rozwinęła się w postaci: odwiedzin robotników w laboratorium Akademii, spotkań, na których wykładowcami byli sami robotnicy (odbywanych na terenie uczelni wzgl. zakładów pracy), udziału naukowców w robotniczych naradach produkcyjnych, a wreszcie współdziałania pracowników naukowych i studentów AGH w ruchu współzawodnictwa pracy (zwłaszcza w przemyśle węglowym).

Powstały następujące stałe ośrodki, organizujące systematyczną współpracę z robotnikami: Ośrodek Metodyczny Badania Współzawodnictwa Pracy i Racjonalizatorstwa (powołany w porozumieniu z ORZZ), Komitet Współpracy Naukowców AGH z Robotnikami, oraz Biuro Współpracy Naukowców z Robotnikami.

Współpraca naukowców z robotnikami zapoczątkowana przez AGH, rozszerzyła się z czasem na inne uczelnie. „Rozbudowując ten ruch we wszystkich uczelniach i instytucjach naukowych, — kończy rektor Goetel — opierając

go na podstawach metodycznych i naukowych marksizmu-leninizmu, wzorując się na doświadczeniach radzieckich — niewątpliwie stworzymy trwałe podstawy pożytecznej współpracy, która przyczyni się do szybszej realizacji zadań postawionych nam przez Plan 6-letni. Współpraca ta jest również krokiem na drodze do realizowania wielkiego ideału socjalistycznego, zatarcia granic między pracą fizyczną a umysłową“.

„Głos Pracy“ z 13 marca br. omawia sprawę ruchu racjonalizatorskiego w artykule pt. „Dekret o wynalazczości robotniczej stwarza podstawy dla rozwoju racjonalizacji“.

O wielkim rozwoju ruchu racjonalizatorskiego najlepiej świadczą cyfry. W zakładowych klubach techniki i racjonalizacji jest ponad 40 000 pracowników, w tym ok. 10 000 górników. W 1950 roku zgłoszono ponad 43 000 pomysłów, a więc znacznie więcej, niż w dwóch poprzednich latach łącznie.

Zatwierdzony przez sejm dekret rządu o wynalazczości pracowniczej będzie miał niewątpliwie wielkie znaczenie dla dalszego rozwoju ruchu. Autor omawia treść dekretu, po czym zwraca uwagę na konieczność zaznajomienia z nim szerokich mas, oraz na ściśle jego przestrzeganie. „Każdy racjonalizator powinien znać nie tylko uprawnienia, jakie wynikają dla niego z przepisów dekretu. lecz również — obowiązki administracji. Popularyzowanie przepisów dekretu o wynalazczości pracowniczej i czuwanie nad ich przestrzeganiem — oto jedno z zasadniczych zadań związków zawodowych w dziedzinie racjonalizacji“.

„Trybuna Ludu“ z 6. III. br. poświęciła artykuł redakcyjny roli, zadaniom i uprawnieniom majstrów społecznych zakładów przemysłowych zakładów pracy, na tle niedawnej uchwały w tej sprawie Prezydium Rządu.

Uchwała daje wyraz pełnemu zaufaniu rządu i partii do naszej kadry majsterskiej, podkreślając rolę majstrów jako pełnoprawnych kierowników podstawowych ogniw produkcyjnych. Majster dzisiejszy to nie naganiec robotników eksploatowanych przez kapitalistę, lecz organizator pracy, fachowy nauczyciel robotników, odpowiedzialny kierownik zespołu.

„Trybuna Ludu“ pisze: „Tacy majstrowie, którzy wykazują maksimum własnej inicjatywy w doskonaleniu organizacji pracy, którzy stwarzają robotnikom jak najlepsze warunki wydajnej pracy, śmiało upowszechniają usprawnienia robotnicze oraz szeroko stosują doświadczenia radzieckie — są bojownikami postępu technicznego. Tacy majstrowie porywają robotników do podnoszenia wydajności pracy, do walki o lepsze wskaźniki techno-ekonomiczne.

Należyte przygotowanie produkcji, przydzielenie odpowiednim robotnikom odpowiednich zadań, zapewnienie sprawnego zaopatrzenia,

niedopuszczenie do przestojów, nie wyczerpują zadań majstra. Myślą przewodnią każdego majstra powinna być troska o udoskonalenie metod produkcji. Czym większą przy tym okaże on pomoc nowatorom i racjonalizatorom, tym szybszy i wyższy będzie postęp techniczny w naszych fabrykach, tym wyższa będzie wydajność pracy, tym mniejsze będą koszty własne produkcji.

W swej codziennej pracy majster powinien dążyć do tego, by załoga tworzyła zwarty kolektyw. Osiągnie to, jeśli będzie sprawiedliwie traktował wszystkich towarzyszy pracy, jeśli robotnicy przekonają się, że jego postawa moralna jest bez zarzutu. Jest to warunkiem wzmocnienia jego autorytetu i pogłębienia szacunku robotników dla jego kierowniczej roli. W takiej atmosferze majster skuteczniej mobilizować będzie załogę do współzawodnictwa pracy, do nowych procesów produkcyjnych.

Doceniając znaczenie majstra w zarządzaniu produkcją, nasze organizacje partyjne wspólnie z radami zakładowymi będą niosły mu wszechstronną pomoc i opiekę. Organizacje partyjne czuwać będą, by rósł autorytet majstra i jego zarządzeń, by rosło zaufanie załogi do swego bezpośredniego zwierzchnika. Stworzy to z zespołu siłę, która ożywiona gorącym pragnieniem wywalczenia swemu narodowi szczęśliwej przyszłości, zwiędkiem realizować będzie swe plany produkcyjne“.

SPÓŁDZIELCZOŚĆ PRACY

„Kurier Codzienny“ drukował w ostatnich miesiącach cykl interesujących reportaży pt. „Rzemiosło wczoraj, dziś i jutro“.

W reportażach, które się dotąd ukazały, autor przedstawia swe odwiedzin u krawców: zarówno mistrzów, jak czeladników, chałupników i uczniów. Na tym tle stara się wypuklić przemiany zaszele pod wpływem uspołecznienia w stosunkach produkcyjnych krawiectwa, jako też w warunkach bytu i sposobie myślenia rzemieślników.

WALKA Z ALKOHOLIZMEM

Problem walki z alkoholizmem zajmuje dużo miejsca w prasie codziennej. W Łodzi i Warszawie ograniczono sprzedaż alkoholu, Związki Młodzieży Polskiej — jak donosi „Trybuna Ludu“ z dnia 15 grudnia 1950 r. — przystąpił do zorganizowanej akcji walki z alkoholizmem. Wytyczne sekretariatu ZG ZMP zalecają całej młodzieży zrzeszonej w Związku włączenie się do prowadzonej przez społeczeństwo akcji walki z alkoholizmem. ZMP-owcy wygłaszać będą dla młodzieży wiejskiej i robotniczej pogadanki, wyjaśniające szkodliwość pijaństwa, będą organizować zbiorowe wycieczki, zabawy bezalkoholowe, wzmogą pracę nad rozwojem kół sportowych itp. Specjalne brygady ZMP będą kontrolować punkty sprzedaży alkoholu

sprawdzając, czy przestrzegany jest zakaz sprzedaży alkoholu młodocianym.

W artykule pt. „Rozszerza się front walki z alkoholizmem“, zamieszczonym w „Trybunie Ludu“ z dnia 5 stycznia br. Dorota Kłuszyńska stwierdza, że poważny przełom w akcji przeciwalkoholowej dokonał się z chwilą wprowadzenia w życie ustawy o socjalistycznej dyscyplinie pracy. Stwierdzono bowiem, że podstawowym powodem bumelanctwa jest pijaństwo. Jednocześnie jaskrawie wystąpił fakt dążenia wroga klasowego do rozpijania robotników i chłopów. Sprawa alkoholizmu stała się poważnym problemem gospodarczym i politycznym, co wzmogło energię partii, zw. zaw. i ZSCh. na odcinku walki z tym nalogiem. Związki zawodowe i ZSCh. zorganizowały szeroką akcję odczytową, wszechstronnie naświetlającą skutki pijaństwa, oraz podjęły akcję rozrywek kulturalnych, które będą odciążać masy pracujące od wódki. Do niedawna jeszcze handel uspołeczniony wykazywał niewłaściwą postawę wobec zagadnienia alkoholizmu, dekorując wystawy bateriami wódki, zezwalając na sprzedawanie wódki poza kolejką itp. (co było powodowane chęcią zwiększenia obrotu i systemem premowania pracowników od sprzedanej ilości towaru). Obecnie sytuacja na tym odcinku uległa poprawie. W zakładach zbiorowego żywienia nie podaje się alkoholu w porze obiadowej, uświadamia się personal, wyprasza się nietrzeźwych gości. Bardzo poważne wyniki dało podniesienie cen na wódkę i spirytus, dzięki czemu już w listopadzie ubiegłego roku konsumcja alkoholu znacznie zmalała. Na rok 1951 Polski Monopol Spirytusowy przewiduje dalszy spadek spożycia alkoholu. Sumy wydawane przedtem na wódkę będą mogły być użytkowane przez obywateli na kupno prawdziwie użytecznych dóbr konsumcyjnych.

„Trybuna Ludu“ z 3 marca br. wzywa do ożywienia działalności lokalnych komitetów walki z alkoholizmem, które powołano już przed dwoma laty przy prawie wszystkich warszawskich zakładach pracy, oraz przy dzielnicowych radach narodowych. Komitety te mają do spełnienia ważną rolę w zakresie propagowania antyalkoholizmu i demaskowania zakonspirowanych lokali potajemnej sprzedaży wódki. Wiele również mogą zdziałać w tym zakresie komitety blokowe.

„Głos Pracy“ z 13 marca br. w notatce pt. „Same pogadanki nie zwalczą pijaństwa, tu potrzebne są inne środki“ stwierdza konieczność zwiększenia aktywności rad zakładowych w walce z pijaństwem. Pisze m. in.: „Walkę z pijaństwem należy prowadzić bardziej energicznie. Rady zakładowe fabryk, budów, a także instytucji i innych zakładów pracy muszą wzmocnić swą działalność na tym odcinku, muszą zrozumieć, że walka z pijaństwem — to m. in. również walka i dobre i terminowe wykonanie planu.

I nie wystarczą propagandowe pogadanki i plakaty. Tu potrzebne są konkretne środki działania. Nalógowi pijacy muszą być leczeni. Wypadki zaś pijaństwa w czasie pracy tępięne z całą surowością“.

WCZASY PRACOWNICZE

Aktualne zagadnienia wczasowe poruszała ostatnio K. Dębicka w paru artykułach, które ukazały się w drugiej połowie lutego na łamach „Głosu Pracy“. M. in. w artykule pt. „Chcą czy nie chcą jechać na wczasy“ z dnia 20. II. br. zajmuje się ona bardzo ważną sprawą niedostatecznego korzystania z wczasów przez pracowników fizycznych. Tak więc wśród ogółu wczasowiczów w r. 1950 było tylko 35% pracowników fizycznych. Najgorzej sytuacja przedstawia się wśród członków Zw. Zaw. Budowlanych (na wczasy wyjechało 34% prac. fizycznych w Związku), Zw. Zaw. Transportowców (30% wczasowiczów na 80% zrzeszonych prac. fiz.) i Zw. Zaw. Metalowców (41% wczasowiczów na 86% zrzeszonych prac. fiz.)

Wina za ten stan rzeczy tkwi wg autorki w niedostatecznym zainteresowaniu sprawą wczasów ze strony rad zakładowych i referatów wczasowych przy wyższych organach związkowych.

Niektóre związki zawodowe powołują się na rzekomą niechęć robotników do wyjazdu na wczasy. W rzeczywistości jednak tam, gdzie umiano zainteresować wczasami masy robotnicze, zaopiekować się wczasowiczami i odpowiednio im ułatwić załatwianie formalności związanych z wyjazdem, niechęć taka nie istniała. Jako przykład autorka podaje Warszawskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego, gdzie tamtejsza referentka socjalna często informuje ogół pracowników o posiadanych skierowaniach, przypomina o terminach wyjazdu, udziela rad, wskazuje, pomocy. Czasem wygłasza (za pomocą głośników radiowych) krótkie dziesięciminutowe pogadanki o znaczeniu wczasów, o poszczególnych ich rodzajach. Wyjaśnia, w jaki sposób należy się ubiegać o takie czy inne skierowania.

Niejednokrotnie wyręcza ona robotników przy załatwianiu formalności związanych z wyjazdem.

„W WZPO przyjął się dobry zwyczaj. Po powrocie z wycieczki wczasowicze dzielą się wrażeniami z pozostałymi towarzyszami pracy. Opowiadają gdzie byli, co widzieli, czego się tam nauczyli. Wśród zabógi rodzi się zainteresowanie dla nieznanych okolic, powstaje chęć zwiedzenia kraju, poznanie nowych ludzi. Wczasy stwarzają wszystkie te możliwości. Toteż robotnicy WZPO chętnie jadą na wczasy.“

Dzięki sprawnej, planowej pracy referatu wczasowego przy zarządzie głównym Zw. Zaw.

Odzieżowców, jak też komórek kierujących akcją wczasową na terenie poszczególnych zakładów pracy, Związek ten — podkreśla Dębicka — osiągnął w przeszłym roku najlepsze wyniki (69% wczasowiczów spośród prac. fiz., na 70% prac. fiz. zrzeszonych w Związku).

WSPÓŁZAWODNICTWO PRACY

Prasa codzienna każdego dnia podaje wiadomości o różnych osiągnięciach i coraz szerszym rozwoju ruchu współzawodnictwa pracy.

„Inicjatywa naszej klasy robotniczej, stale walczącej o podniesienie produkcji na wyższy poziom — jest niewyczerpana. — pisze „Trybuna Ludu“ z 16 lutego br. — Co miesiąc, co tydzień, co dzień niemal rodzą się nowe sposoby zwiększenia wydajności pracy, obniżenia kosztów własnych produkcji, polepszenia jakości produkcji. Podejmowanie przez robotników konkretnych zobowiązań, które są zawsze odpowiedzią klasy robotniczej na najpilniejsze zadania gospodarcze ludowej ojczyzny, rozszerzanie tych zobowiązań nie tylko na ilość, ale i na jakość, asortyment, oszczędność, wykorzystanie urządzeń mechanicznych itd. — to najistotniejszy wskaźnik dynamiki wielkiego ruchu socjalistycznego współzawodnictwa.“

W miarę rozwoju ruchu współzawodnictwa doświadczenie wykazało, że współzawodnictwo przynosi najlepsze rezultaty wówczas, gdy jest wynikiem głębokiego przemyślenia przez pracowników konkretnych potrzeb produkcyjnych swego zakładu pracy. Winno ono polegać na ujawnieniu i wykorzystaniu rezerw produkcyjnych przez podejmujących zobowiązanie robotników, na zbadaniu wszystkich możliwości podniesienia wydajności.

Dynamicznego ruchu współzawodnictwa nie mogą hamować żadne sztywne ramy. Dlatego właśnie porzucono dawny system regulaminów, opierając współzawodnictwo na nowej podstawie konkretnych indywidualnych zobowiązań produkcyjnych poszczególnych robotników, oraz takich samych zobowiązań zespołowych, związanych z konkretnymi zobowiązaniami indywidualnymi. Przełomowe znaczenie dla ruchu współzawodnictwa miało V Plenum CRZZ. Ustalenie nowych zasad współzawodnictwa zerwało tamy hamujące dotąd inicjatywę pracowniczą.

Uchwały V Plenum CRZZ pozostałyby jednak martwą literą, gdyby nie realizowano ich z pełnym zrozumieniem i w całkowitej rozciągłości.

„Trzeba wyraźnie postawić pytanie, — pisze „Trybuna Ludu“ — czy właściwy system rozwiązywania form współzawodnictwa, oparty na podstawie dobrze przemysłanych i przedyskutowanych zobowiązań, a nie na podstawie sztywnych regulaminów — dotarł już do każdego zakładu pracy, czy jego wprowadzeniem zajęły się rady zakładowe.

Trzeba wyraźnie postawić pytanie, czy orga-

nizacje partyjne z dostateczną energią zajęły się tą sprawą, czy właściwie pokierowały pracą związkową na tym odcinku.

Nieodzownym warunkiem pomyślnego rozwoju współzawodnictwa pracy na obecnym etapie jest ożywienie działalności grup związkowych. Aktywiści z grup partyjnych powinni stać się głównym czynnikiem mobilizującym grupy związkowe do podejmowania i wykonywania ich nowych, ważnych zadań. Aktywiści partyjni powinni pomagać mężom zaufania przy analizowaniu wykonania podejmowanych zobowiązań. Ich zadaniem jest także pomoc przy przeprowadzaniu kontroli wykonania zobowiązań i oceny wyników pracy.

Organizacje partyjne powinny dopilnować, aby plan docierał do każdego robotnika i aby każda cenna inicjatywa, wychodząca od robotników, była wprowadzana w życie i upowszechniana. Powinna mobilizować kierownictwo zakładu pracy do usuwania tych przeszkód, hamujących współzawodnictwo, które wypływają z niedociągnięć w pracy administracji.

Organizacje partyjne tych zakładów pracy, które zostały przez inne zakłady wezwane do współzawodnictwa w wykonaniu konkretnych zadań — muszą dbać o to, aby wezwanie zostało podjęte i mobilizować załogę do walki o wykonanie przyjętych zobowiązań.

„Socjalizm — pisał Lenin o współzawodnictwie — ...po raz pierwszy stwarza możliwość rzeczywiście szerokiego zastosowania go w skali rzeczywiście masowej, wciągnięcia naprawdę większości mas pracujących w orbitę takiej pracy, gdzie mogą one wykazać swą wartość, rozwijać swe zdolności, ujawnić talenty“.

Współzawodnictwo, przez opieranie go na konkretnych zobowiązaniach, dzięki szerokiemu rozwojowi inicjatywy, głębiej poruszy umysł, stanie się ruchem bardziej jeszcze powszechnym, bardziej jeszcze świadomym, rozwinie talenty, istniejące w masach robotniczych, pozwoli ujawnić i wykorzystać ukryte jeszcze rezerwy wzrostu wydajności, wzrostu produkcji“.

*

O nowej formie współzawodnictwa pisze W. Suhecka w „Trybunie Ludu“ z 3 lutego br. Formę tę zapoczątkowali w ramach przeszłorocznego czynu 1-majowego łódzcy włókniarze, a polega ona na walce o kulturę miejsca pracy.

„Sprawa podniesienia estetyki miejsca pracy — pisze W. Suhecka — nie dojrzała jeszcze wszędzie dostatecznie i nie została wszędzie należycie rozpowszechniona... Do współzawodnictwa w tym zakresie mobilizować winna załogę organizacja partyjna w każdym zakładzie pracy stale i systematycznie. Walka z brudem i nie-

chlujstwem nie może mieć bowiem charakteru przejściowej akcji, ale powinna być prowadzona stale i systematycznie, powinna stać się honorowym zadaniem załogi.

Cenną inicjatywę łódzkich włókniarzy — współzawodnictwo o kulturę miejsca pracy — należy upowszechnić we wszystkich zakładach. W czystych halach produkcyjnych, przy dobrze utrzymanym parku maszynowym inne, lepsze jest samopoczucie robotnika, lepsza i wydajniejsza jego praca“.

ZAGADNIENIA INWALIDZKIE I POMOCY SPOŁECZNEJ

Jak donosi „Dziennik Polski“ z dn. 11. XII. 1950 r. Prezydium Rządu powzięło uchwałę, mającą na celu zapewnienie racjonalnej i właściwej opieki nad inwalidami wojennymi i wojskowymi. Uchwała przewiduje wprowadzenie nowej ustawy inwalidzkiej, dostosowanej do zmian ustrojowych Polski Ludowej. Opiekę nad inwalidami, w miejsce rozwiązanego Zw. Inwalidów Wojennych R. P., przejmą: Min. Pracy i Opieki Społecznej z Min. Zdrowia, Min. Oświaty i CRZZ.

„Trybuna Ludu“ z dn. 12. XII. 1950 r. podaje, że Ministerstwo Pracy i Opieki Społ. w porozumieniu z Dyr. Okręgową Kolei Państw. w Warszawie przysposabia do pracy na terenie stolicy kobiety i mężczyźni, którzy nie posiadają obu rąk (kursy megafonistów).

*

Dorota Kluszyńska zamieściła w „Woli Ludu“ z dnia 24. XII. 1950 r. artykuł zatytułowany „O potrzebie świetlic dworcowych dla dzieci i młodzieży“. Autorka omawia problem młodzieży, która przyjeżdża do szkół miejskich z miejscowości oddalonych nawet o kilkadziesiąt kilometrów i po ukończeniu zajęć czeka nieraz po kilka godzin na swój pociąg lub autobus. Czas ten młodzież spędza na waleśnianiu się po mieście. W Planie 6-letnim ilość młodzieży dojeżdżającej do szkół znacznie wzrosła. Należy przeto zorganizować dla niej świetlice dworcowe w większych miastach i miasteczkach. W świetlicach tych młodzież czekając na powrót do domu mogłaby odrabiać lekcje, zjeść posiłek, czytać książki, bawić się. Załatwieniem owej pilnej sprawy winny się zająć Ministerstwa Oświaty i Komunikacji, wspólnie z radami narodowymi.

„Wola Ludu“ z dnia 14 grudnia 1950 r. omawia pracę Dworcowej Izby nad Matką i Dzieckiem na Dworcu Głównym w Warszawie od 1946 r. Bywają doby, że przyjmuje ona do 200 dzieci, które mają tu zapewniony ciepły posiłek, kąpiel i wypoczynek. 6 pielęgniarek dyżuruje na zmianę, pomoc lekarską zapewnia pobliski punkt PCK. Znajduje się tu także specjalne pomieszczenie dla matek.

ZATRUDNIENIE

Jak donosi „Trybuna Ludu“ z dnia 10. XII. 1950 r. egzekutywa KW PZPR w Poznaniu omawiała sprawę zatrudnienia kobiet w przedsiębiorstwach. Podkreślono potrzebę zatrudnienia kobiet w zakładach produkcyjnych, handlowych, usługowych, budownictwie i komunikacji. Obecnie odsetek kobiet, zatrudnionych w zakładach pracy m. Poznania, jest jeszcze b. mały. Wynikło to częściowo z niechęci, z jaką odnoszono się do zatrudniania kobiet, oraz z tego, że nie doszkalano ich fachowo i nie wysuwano na kierownicze stanowiska. Chociaż w Zakładach im. Stalina kobiety wykonują już pracę na równi z mężczyznami, pracując jako spawacze, ślusarze itp., nie przeprowadzało się tam jednak doszkalania fachowego i nie powierzało kobietom odpowiedzialnych, fachowych stanowisk. Na terenie zakładu brakowało dostatecznej opieki lekarskiej nad ciężarnymi kobietami, stacja opieki nad matką i dzieckiem była za mała, a żłobek mógł pomieścić zaledwie 40 dzieci, co jest niewystarczające przy stanie zatrudnienia około 2,5 tys. kobiet.

W kolejnictwie pracuje tylko 12% kobiet, przeważnie przy pracach biurowych, brak natomiast kobiet przy warsztatach, w dziale mechanicznym, w dziale ruchu itp. W związku z powyższym egzekutywa KW PZPR poleciła podstawowym organizacjom partyjnym w zakładach pracy przeanalizować możliwości większego zatrudnienia kobiet, opracować szczegółowy plan szkolenia i wysuwania kobiet na odpowiedzialne stanowiska. Podobne instrukcje otrzymały Prezydium MRN, WRN oraz Zarząd wojewódzki ZMP.

„Głos Pracy“ z 3. III br. w notatce pt. „Przełamane przesady i uprzedzenia“ donosi o tym jak rozwiązuje się w Radomiu problem włączenia kobiet do zawodów produkcyjnych. M. in. przy Urzędzie Zatrudnienia stworzono komisję społeczną, która odwiedza poszczególne zakłady pracy i bada, ile miejsc zajętych dotąd przez mężczyzn można by powierzyć kobietom. Komisja dopiero zaczęła swoją działalność, ale już dała szereg pozytywnych wyników.

Podjęto również szeroką akcję werbowania kobiet do budownictwa. PPB w porozumieniu z Ligą Kobiet zorganizowało szkolenie zawodowe dla kobiet, gdzie uczą się one pracy w magazynach, na budowie, szklarstwa i szlifierki. „Sprawa aktywizacji kobiet w budownictwie — kończy „Głos Pracy“ — to również sprawa mechanizacji metod pracy. Tylko w niewielkim stopniu roboty budowlane w Radomiu prowadzone są w sposób nowoczesny przy użyciu maszyn, wind i transporterów do przynoszenia cegły. Jeśli ta mechanizacja w budownictwie rozwinie się, niewątpliwie i budownictwo radomskie przyciągnie dostateczną ilość kobiet.“

Interesującą korespondencję z Podhala na temat obecnego pędu tamtejszej ludności do przemysłu przynosi „Wiść“ z dnia 25 lutego br.

Na Podhalu istniał przed wojną wielki nadmiar rąk roboczych wskutek przeludnienia, rozdrobnienia gospodarstw chłopskich, braku przemysłu. Dziś mieszkańcy Podhala mają pełną możliwość znalezienia pracy w pobliskich ośrodkach przemysłowych. Możliwości te jeszcze znacznie się zwiększą, wraz z powstaniem projektowanego w Planie 6-letnim przemysłu w Jordanowie i Nowym Targu.

Korespondent przedstawia sytuację w gminie Bystra, której wielu mieszkańców pracuje w Nowej Hucie, Krakowie, Bielsku i Katowicach.

Odpyływ z Bystrej do przemysłu jest większy, aniżeli z gmin okolicznych. Wpływa na to dogodne położenie komunikacyjne, jak również właściwy stosunek władz gminnych do problemu zatrudnienia pozamiejscowego. Np. Gminna Rada Narodowa powzięła uchwałę, zwalniająca od szarwarku rodziny tych, którzy wyjechali do pracy. Biedne rodziny otrzymują nadto ulgi w podatku gruntowym.

„Taki stosunek zachęca ludzi do szukania pracy. — kończy korespondent „Wiś“ — Z zarobków korzysta nie tylko robotnik, podnosząc stopę życiową, ale także wieś cała i państwo. To nieprawdą jest, że chłop woli siedzieć w własnej biedzie i głodować, byle nie ruszać się za wieś. Kto tylko ruszył za pracą, przekonał się zaraz, że nie warto biedować na zagonie i zachęca innych.“

ZASIŁKI RODZINNE

Wypowiedź v-premiera Minca na temat potrzeby likwidacji przerostów w dziedzinie ubezpieczeń i świadczeń socjalnych, znalazła echo w ostatnim zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej, dotyczącym pobierania zasiłków rodzinnych. „Głos Pracy“ z dnia 5 marca br. zaznacza, że ostrze powyższego zarządzenia skierowane jest jedynie przeciwko żątkom i bumelantom, wędrującym z miejsca na miejsce (dezorganizującym tym samym plany produkcyjne), lub lekceważącym sobie pracę.

„Owe ograniczenia, — píše „Głos Pracy“ — które są tylko likwidacją jednej z form rozrzutności, nie dotyczą tych, którzy pracę poczytują sobie za obowiązek i zaszczyt zarazem.“

ZWIĄZKI ZAWODOWE

Prasa związkowa poświęcała ostatnio wiele uwagi wyberom przez grupy związkowe mężów zaufania, delegatów socjalno-ubezpieczeniowych i społecznych inspektorów pracy. „Głos Pracy“ z 24 lutego br. reasumuje dotychczasowe doświadczenia tej akcji i wskazuje na błędy, jakich należy unikać na drugim etapie akcji sprawozdawczo-wyborczej, a mianowicie przy wy-

borach rad zakładowych w zakładach produkcyjnych, oraz rad miejscowych w urzędach i instytucjach.

Należy dołożyć wszelkich starań do upowszechnienia akcji, włączenia do niej jak najszerszego aktywu społecznego, zainteresowania nią mas. Konferencje winny odbywać się pod znakiem krytyki i samokrytyki działalności ustępujących rad. W nowych radach winni się znaleźć najlepsi, najofiarniejsi ludzie, dający przez swą aktywność i czujność klasową, przez socjali-

styczny stosunek do pracy i troskę o zakład pracy oraz jego pracowników — gwarancję wypełnienia zadań rad.

„Od składu nowych rad — pisze Głos Pracy — od ich operatywności i zdolności do rozwiązywania coraz bardziej odpowiedzialnych zadań, od sprawnego funkcjonowania rad na odcinku produkcyjnym, socjalno-bytowym i organizacyjnym zależy dalszy rozwój związków zawodowych, jak szkoły rządzenia, gospodarowania socjalizmu“.

z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Edward Chwalewik

I. K S I A Ż K I

Femme et le communisme. Anthologie des grands textes du marxisme, précédée d'une présentation de Jeannette Vermesch et d'une étude de Jean Fréville. Paris 1950, Editions Sociales, s. 223.

Wybór tekstów z dzieł klasyków marksizmu dotyczących stanowiska kobiety w społeczeństwach kapitalistycznym i socjalistycznym.

Kratko Z., Ustawodawstwo socjalne w zakładach przemysłowych. Stenogram wykładu wygłoszonego na Kursie w lipcu 1950 r. Warszawa 1950, Kurs Sekretarzy Komitetów Powiatowych i Instruktorów Komitetów Wojewódzkich przy KC PZPR, s. 19, 1 nlb.

Zawiera: Ustawodawstwo socjalne w Polsce przedwrzesniowej. — Rozwój ustawodawstwa socjalnego w Polsce Ludowej. — Niedociągnięcia w ustawodawstwie i polityce socjalnej.

Marfenin W., Sprawocznik po technice bezopastnosti i promyslennoj sanitarii. Moskwa 1950, Profizdat, s. 775.

Zawiera: 1. Obszczyje położenia. — 2. Ustrojstwo i sodierżanie promyslennych przedprijatij. — 3. Kollektiwnyje dogowory. Assignowania na ozdorowlenie usłowej truda. — 4. Maszyny, apparaty, stanki. — 5. Elektryczeskie ustrojstwa, elektrostancji i elektrosietci. — Parowye kotły, sosudy pod dawleniem i podjemnyje ustrojstwa. — 7. Obrabotka metallów. — 8. Stroitielnyje raboty i obrabotka derewa. — 9. Wzrywnyje raboty. — 10. Awtotransport, pogruzoczno-razgruzocznyje raboty. — 11. Primiennienie niekotorych chimicznych wieszczestw. — 12. Registracja i ucet nieszczastnych szuczajew i profotrawlenij. Medicińskie osmotry.

Marx K., Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej. Tom I. Księga I. Proces wytwarzania kapitału. Warszawa 1950, Książka i Wiedza, s. 10 nlb., 854. Z portretem Marxa i z 4 fasci-

miliami (listu Marxa do Engelsa z 1867 r., oraz kart tytułowych pierwszych wydań: niemieckiego z 1867 r., rosyjskiego z 1872 r. i polskiego z 1884 r.).

Zawiera: Wstępy: Od Wydawnictwa. — Przedmowa do wydania pierwszego (1867 r.). — Postowie do wydania drugiego (1873 r.). — Przedmowa i postowie do wydania francuskiego (1872 r.). — Do wydania trzeciego (1883 r.). — Przedmowa do wydania angielskiego (1886 r.). — Do wydania czwartego (1890 r.) — po czym następuje dopiero tekst Księgi I.

Za podstawę przekładu niniejszego przyjęto — po odpowiednim przededagowaniu i po porównaniu z tekstem oryginału niemieckiego — poprzedni przekład polski w wydaniu drugim z 1926/33 r., dokonany przez zespół, składający się z Jerzego Herynga, M. Kwiatkowskiego, Henryka Lauera i Ludwika Selena.

Ponadto przy opracowaniu wykorzystano z ostatniego przekładu rosyjskiego z 1949 r.

Sprawa tego nowego przekładu polskiego wymaga krytycznego omówienia rzeczowego na łamach fachowych czasopism ekonomicznych.

Mierczyński E., dr, Z postępów chirurgii. Wstrząs. Oparzenia. Rany. Złamania otwarte. Zimnica a chirurgia. Warszawa 1950, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, s. 107, 3 nlb.

Zawiera: Słowo wstępne prof. dr B. Szareckiego. — Od autora. — 1. Wstrząs. — 2. Oparzenia. — 3. Rany. — 4. Złamania otwarte. — 5. Zimnica a chirurgia. — 6. Piśmiennictwo.

Règlement-type de sécurité pour les travaux souterrains dans les mines de charbon a l'usage des gouvernements et de l'industrie charbonnière. Genève 1950, Bureau International du Travail, s. X, 112.

Zawiera: Introduction. — Ch. I. Dispositions générales. — Ch. II. Moyens d'accès et issues. — Ch. III. Plans. — Ch. IV. Explosifs. — Ch. V. Tirdes explosifs. — Ch. VI. Soutenement. — Ch. VII. Roulage. — Ch. VIII. Circulation et transport des travailleurs dans

les galeries et dans les plans inclinés. — Ch. IX. Translation du personnel et transport des matériaux dans les puits. — Ch. X. Aérage. — Ch. XI. Précautions contre le grisou. — Ch. XII. Précautions contre les poussières de charbon. — Ch. XIII. Lampes de mineurs. — Ch. XIV. Prévention et extinction des incendies et des feux de mines. — Ch. XVI. Fonçage ou approfondissement des puits. — Ch. XVII. Électricité. — Ch. XVIII. Machines et matériel mécanique divers. — Ch. XIX. Qualifications et devoirs des membres du personnel de direction, des surveillants et des mineurs. — Ch. XX. Déclarations, enquêtes et statistiques relatives aux accidents de personnes et aux accidents matériels graves. — Ch. XXI. Premiers secours et sauvetage. — Ch. XXII. Infections général s par les directeurs des travaux et les surveillants. — Ch. XXIII. Organisation de la sécurité. — Ch. XXIV. Divers.

Ustrój społeczny i państwowy ZSRR. (ZSRR — kraj socjalizmu, 4). Warszawa 1950, Książka i Wiedza, s. 130, 4 nrb.

Zawiera: R. I. Radzieckie społeczeństwo socjalistyczne. — R. II. Radzieckie państwo socjalistyczne. — R. III. Ustrój państwowy Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich. — R. IV. Najwyższe organa władzy państwowej i zarządu państwowego w ZSRR. — R. V. Sąd i prokuratura. — R. VI. Podstawowe prawa obywateli radzieckich. — R. VII. Podstawowe obowiązki obywateli radzieckich. — R. VIII. Partia bolszewicka siłą przewodnią i kierowniczą społeczeństwa radzieckiego.

II. C Z A S O P I S M A

1. AKCJA SOCJALNA

Grzelska J., Kontrola społeczna pracy zakładów żywienia zbiorowego. (Żywienie Zbiorowe, 1951, Nr 1, s. 23—25).

Jest to streszczenie ważniejszych rozdziałów pracy autorów radzieckich B. Bierbasowa i A. Gornostajewa, Obszczestwiennyj kontrol profsojuzow nad rabotoj stolowych, magazynow i podsobnych choziajstw. Moskwa 1949, Proizdat.

Zawiera: Wybory kontrolerów. — Organizacja pracy kontrolerów. — Praca i obowiązki kontrolerów społecznych. — Przebieg przeprowadzania kontroli.

Łakomski W., Problemy kulturalno-oświatowe w spółdzielni pracy. (Przegląd Spółdzielczy, 1950, Nr 9—10 (24—25), s. 501).

Krywański Z., Działalność Związku Włóknarzy w dziedzinie socjalnej. (Przegląd Związkowy, 1951, Nr 1, s. 18—24).

Stankiewicz W., Doświadczenia z tegorocznych kolonij letnich WSS. (Przegląd Spółdzielczy, 1950, Nr 9—10 (24—25), s. 498—499.)

Zawiera: Prace wstępne. — Zdani na własne siły. — Frekwencja na turnusach kolonijnych. — Uczestnicy kolonij letnich i życie społeczne. — Stan sanitarny i opieka lekarska. — Wnioski końcowe.

Sumoczkin W., Lekcyjonnaja propaganda opyta pieredowikow. (Kulturno-Proswietitelnaja Rabota, 1950, Nr 12, s. 23—26).

Witkowska S., Problemy żywienia w Domu Matki i Dziecka. (Żywienie Zbiorowe, 1951, Nr 1, s. 15—17).

Zawiera: Kuchnia mleczna. — Kuchnia dziecięca główna. — Kuchnia dla matek. — Kuchnie oddziałowe. — Stołówka pracownicza.

2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Baran I., inż., Warunki dobrego oświetlenia sztucznego. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 11—12, s. 33—38, z 8 rysunkami).

Zawiera: Wstęp. — Barwa światła. — Rozproszenie światła. — Jaskrawość źródeł światła. — Kierunek padania promieni. — Ilość światła. — Jasności oświetlenia pożądane na płaszczyźnie pracy (tabelka orientacyjna).

Bronsztejn W. J., Folia aluminiowa. Zastosowanie do odzieży ochronnej w gorących działach pracy. Przełożył dr Henryk Hummel. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 11—12), Artykuł ten ukazał się w czasopiśmie radzieckim „Gigiena i Sanitaria“ 1949, Nr 8.

Chwatowa M., Zatrucia nitro- i aminozwiązkami w przemyśle barwnikarskim. (Medycyna Pracy, 1950, Nr 2, s. 53—76).

Autorka przedstawia wyniki swych badań, przeprowadzonych wśród 171 robotników jednej z fabryk przemysłu barwnikarskiego.

Gibiński K., Zatrucie arsenem na Dolnym Śląsku jako zagadnienie społeczno-gospodarcze, lekarskie i toksykologiczne. (Medycyna Pracy, 1950, Nr 2, s. 2—22).

Zawiera: Teren występowania masowych zatruc arsenem. — Badania przeprowadzone w kwietniu 1948 r. — Badania przeprowadzone we wrześniu 1949 r. — Dyskusja i wnioski. — Piśmiennictwo.

Głowacki E., Uwagi na temat wypadków kieratowych. (Wiadomości Lekarskie, 1950, Nr 11, s. 81—83).

Kupczakiewicz J., Analiza wypadków

w drodze do pracy i z pracy, zaszyłych w r. 1947. (Wiadomości Lekarskie, 1950, Nr 11, s. 199-207).

Zawiera: I. Wypadki w drodze do pracy i z pracy. — II. Przyczyny i skutki wypadków. — III. Pleć i wiek poszkodowanych. — IV. Liczby wypadków według miesięcy w poszczególnych grupach. — V. Liczba wypadków według dni tygodnia. — VI. Liczba wypadków według godzin w poszczególnych grupach.

Mierzejewski S., inż., Eksploatacja linii napowietrznych wysokiego napięcia. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 11—12, s. 23—32).

Zawiera: Uwagi ogólne. — Przepisy bezpieczeństwa przy eksploatacji linii napowietrznej wysokiego napięcia. — Praca na liniach wyłączonych spod napięcia. — Praca na liniach znajdujących się pod napięciem. — Prace wykonywane w pobliżu innych linii wysokiego napięcia, nie wyłączonych, oraz prace na odłączonym torze linii dwutorowej, kiedy drugi tor znajduje się pod napięciem. — Prace związane z wchodzeniem na słupy lub połączone z rozbiórką ich elementów konstrukcyjnych.

Pile A., inż., i Ostrzycki A., inż., Tlenek etylenu. Niebezpieczeństwa związane z produkcją, magazynowaniem i stosowaniem. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 11—12, s. 4—13, z 6 wykresami).

Zawiera: Wstęp. — Własności fizyczne. — Własności chemiczne. — Polimeryzacja. — Własności toksyczne. — Sposoby otrzymywania. — Stosowanie tlenku etylenu do dezynfekcji.

Piotrowski Z., inż., Metalizacja natryskowa. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 11—12, s. 14—19, z 9 rysunkami).

Zawiera: Wstęp. — Znaczenie metalizacji natryskowej w Planie 6-letnim. — Technika metalizacji natryskowej i zasada działania. — Proces metalizacji natryskowej. — Zakończenie. — Literatura.

Puławski Z., inż., Spawanie atomowo-wodorowe. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 11—12, s. 20—22, z 2 rysunkami).

Spawanie w atmosferze wodorowej wymaga specyficznych środków bezpieczeństwa, które autor szczegółowo omawia.

Rzęcki M., prof., inż., Wymagania bezpieczeństwa i ochrony pracy przy metalizowaniu natryskowym. (Przegląd Spawalnictwa, 1950, Nr 11—12, s. 212—214. Z 1 rysunkiem).

Zawiera: Wstęp. — 1. Pył mineralny. — 2. Pył metaliczny. — 3. Produkty spalania gazów przy metalu i blasku.

Wolski A., Żyłki wśród pracujących kobiet ciężarnych. (Medycyna Pracy, 1950, Nr 2, s. 91—100).

Autor omawia wyniki swych badań wśród 5.722 kobiet ciężarnych pracujących w różnych zawodach.

Wykaz pospolicie używanych niebezpiecznych materiałów chemicznych. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 11—12, s. 44—53).

Opracowano na podstawie materiałów zagranicznych.

Przy każdym materiale chemicznym omówiono: 1) zwykle stosowane opakowania. 2) niebezpieczeństwo dla życia, 3) ochronę przed ogniem, 4) niebezpieczeństwo pożaru i 5) magazynowanie.

3. DEMOKRACJE LUDOWE

Kostowieckaja W., Socjalistyczna industrializacja jęwopejskich stran narodnoj demokracji. (Planowoje Chozajstwo, 1950, Nr 6, s. 72—85).

Michajłow A., Raboczyj klass — wiedzuszczaja siła w stranach demokracji. (Professionalnyje Sojuzy, 1950, Nr 11, s. 31—35).

Pier wyj piatiletnij plan razwitija narodnogo chozajstwa R(umynskoj) N(arodnoj) R(epubliki). (Narodno-Demokratyczna Rumynia, 1950, Nr 8, s. 8—10).

Roller M., Nowaja Rumynia. (Literaturnaja Gazeta, 1951, Nr 10 (2728), s. 4).

4. KADRY I ZATRUDNIENIE

Aulejtner W., Związki zawodowe — kuźnią kadr. (Drogowiec, 1950, Nr 10, s. 6).

Stępnicki M., Rezerwy kadrowe spółdzielczości pracy. (Przegląd Spółdzielczy, 1950, Nr 9—10 (24—25), s. 494—496).

Zawiera: Dotychczasowa gospodarka ludźmi. — Dwa przykłady. — Czy istotnie brak ludzi? — Źródła rezerw. — Robotnicy. — Kobiety. — Młodzież. — Zagadnienie współpracy.

Uzarowicz A., inż., mgr, Szkolenie kadr techników komunikacji. (Przegląd Kolejowy, Nr 1, s. 16—20).

Zawadzki S., Mobilizacja rezerw ludzkich w drugim roku Planu Sześcioletniego. (Trybuna Ludu, 1951, Nr 36 (736), s. 3).

Zawiera: Zwiększać wydajność pracy. — Zmniejszać wzrost zatrudnienia. — Mobilizacja rezerw kobiecych. — Walka z płynnością siły roboczej. — Werbować siłę roboczą na wsi. — Zwiększyć opiekę nad zwerbowanymi. — Więcej uwagi sprawom zatrudnienia.

5. ORGANIZACJA I RACJONALIZACJA PRACY

Bajborodow B., Nowy metod kontrola nad kraczewostm produkcji. (W pomoszcz profsojuznomu aktiwu, 1950, Nr 23, s. 9—11).

Chromow P., O rezerwach powyszenia prozwođiwitielnoŝti truda w socjalistycznej promyszlennoŝti. (Bolszewik, 1951, Nr 4, s. 22—31).

Gross L., Wyniki i wytyczne ruchu racjonalizatorskiego w Z(wiazku) S(półdzielni) P(racy). (Spółnota Pracy, 1950, Nr 12, s. 2—5).

Skrót referatu wygłoszonego na I Ogólnopolskim Zjeździe Racjonalizatorów i Nowatorów Spółdzielni Pracy przez Dyrektora ZSP.

Milecki S., Walka o zespolowe metody w budownictwie. (Trybuna Ludu, 1951, Nr 10/710, s. 3).

Zawiera: Zespolowy system pracy i przymus akordowania. — Szkolenie podręcznych. — Brak zainteresowania personelu administracyjno-technicznego zespolowymi metodami pracy. — Tworzenie masowego ruchu zespolowych metod pracy.

Petruszyn A., Wsienarodnym strojkom komunizmu — pieredowuje metody truda. (Professionalnyje Sojuzy, 1951, Nr 1, s. 20—22).

Stankiewicz L., inż., Mechanizacja pracy w Służbie Mechanicznej. (Przegląd Kolejowy, 1950, Nr 12, s. 438—442).

Szyr E., O nowy styl pracy w Planie 6-letnim. (Przegląd Techniczny, 1950, Nr 12, s. 580—585).

Zawiera: Konieczność szybkich zmian w organizacji planowania wewnątrz-zakładowego. — Konieczność szybkich zmian w formach i metodach walki o lepsze wyniki ekonomiczne produkcji. — Konieczność szybkich zmian w organizacji, metodach i formach planowania postępu technicznego i naukowego.

Zawada M., Ekonomiczna ocena pomysłów racjonalizatorskich. (Przegląd Kolejowy, 1950, Nr 12, s. 446—449).

6. STOSUNEK PRACY

Dąbrowski W., Prekluzja czy przedawnienie należności z tytułu umowy o pracę. (Przegląd

Ustawodawstwa Gospodarczego, 1951, Nr 1(31), s. 20—22).

Uszatnikow N. i Nikołaszyn W., Obszczestwiennyj smotr ochrany truda. (W pomoszcz profsojuznomu aktiwu, 1950, Nr 23, s. 17—18).

7. SPÓŁDZIELCZOŚĆ

Kochanowski J., Spółdzielczość inwalidzka wyzwała inwalidów z kompleksu zbledności. (Przegląd Spółdzielczy, 1950, Nr 9—10 (24—25), s. 466—467).

Wiśniewski E., inż., Spółdzielczość produkcyjna w 6-letnim planie. (Przegląd Spółdzielczy, 1950, Nr 9—10, (24—25), s. 459—463).

Zawiera: Co dała chłopu Polska Ludowa? — Ruch spółdzielczości produkcyjnej w Polsce Ludowej.

8. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

T. G., Lecznictwo ubezpieczeniowe w ubiegłym pięcioleciu. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 12, s. 31—33).

Zawiera: I. Lecznictwo zamknięte. — II. Lecznictwo otwarte: Pomoc lekarska. — Pomoc dentystryczna. — Zakłady pomocnicze i rozpoznawcze. — III. Własne urządzenia lecznicze: Szpitale i sanatoria. — Zakłady leczniczo-rozpoznawcze. — Ambulatoria. — Inne urzędowe. — Kadry. — IV. Wydatki

Januszkiewicz J., Praktyczne zagadnienie z zakresu statystyki zachorowań. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 12, s. 10—11.)

Zawiera: 1. Metoda badania. — 2. Metoda losowania. — 3. Okres badania. — 4. Jednolitość mianowania chorób.

Kloczewski M., Czy inkasenci składek z ubezpieczeń społecznych podlegają ubezpieczeniu społecznemu? (Wiadomości Ubezpieczeniowe, 1950, Nr 11/12, s. 174—175).

Maliński M., mgr., Źródła zaopatrzenia świata pracy na wypadek śmierci. (Wiadomości Ubezpieczeniowe, 1950, Nr 11/12, s. 170—173).

Zawiera: Ubezpieczenia społeczne. — Pracownicze Kasy zapomogowo-oszczędnościowe. — Społeczny Fundusz Oszczędnościowy (SFO) Oszczędności bankowe. — Ubezpieczenia na życie. — Pracownicze kasy pośmiertne. — Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. — Ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej.

H. P., O jednolite zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 12, s. 17—18).

Piotrowski E., dr, Działalność profilaktyczna instytucji ubezpieczeń społecznych. (1948—1949). (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 12, s. 34—36).

Zawiera: I. Gruźlica. — II. Choroby weneryczne. — III. Reumatyzm. — IV. Jaglica. — V. Poradnie eugeniczne. — VI. Poradnie sportowe. — VII. Poradnie ogólne. — VIII. Opieka nad matką i dzieckiem. — IX. Odżywianie dzieci i akcja tranowa. — X. Poradnie dentystryczne.

Rudolph A., dr., Das Abkommen von 15 Juli 1950 zwischen Oesterreich und der Schweiz über Sozialversicherung. (Soziale Sicherheit, 1951, Nr 1, s. 2—13).

Zawiera: *Werdegang des Abkommens.* — II. *Uebersicht über die schweizerische Sozialversicherung.* — III. *Die im Abkommen getroffene Regelung.* — IV. *Schlussbemerkung.*

Wasylecki J., mgr, Ujednoczenie uprawnień do świadczeń dla dzieci. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 12, s. 5—7).

Omawia rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 26 lipca 1950 r. rozszerzające krąg dzieci uprawnionych do świadczeń i ujednoczające warunki, którym ma odpowiadać dziecko.

9. WSPÓLZAWODNICTWO PRACY

Łazarew L., Po-bolszewistski rukowodit' socialisticheskim sorewnowaniam. (W pomoszcz profsojuznomu aktiwu, 1950, Nr 24, s. 8—15).

Michalski L., Nowe formy współzawodnictwa pracy w spółdzielczości spożywców. (Przegląd Spółdzielczy, 1950, Nr 9—10 (24—25), s. 488).

Zawiera: *Wojewódzkie narady współzawodnictwa pracy.* — *Współzawodnictwo problemowe pracowników sklepowych.* — *Nowe formy współzawodnictwa w księgowości i sprawozdawczości.*

Taff A., inż., Współzawodnictwo międzyzakładowe w Wodociągach i Kanalizacji w roku 1950. (Gaz, Woda i Technika Sanitarna, 1950, Nr 12, s. 445—451).

Wójcik B., Nowe formy i metody współzawodnictwa w portach i żegludze. (Przegląd Związkowy, 1951, Nr 1, s. 38—40).

10. RUCH ZAWODOWY

Jakubowski E., Profsojuzy stran narodnoj demokratii w borbie za socjalizm. (Profsojuznyje Sojuzy, 1951, Nr 1, s. 32—37).

Kratko Z., Najbliższe zadania organizacyjne. (Przegląd Związkowy, 1951, Nr 1, s. 7—12).

Z referatu wygłoszonego na VI Plenum CRZZ w grudniu 1950 r.

Zawiera: *Zmiany w strukturze rad zakładowych oraz wybory do zakładowych i terenowych ogniw związków zawodowych.* — *Zadania organizacyjne związków zawodowych w świetle nauki Stalina i wskazań WKP (b).* — *Błędy i niedociągnięcia w naszej pracy organizacyjnej.* — *O należyty skład rad zakładowych.*

Kropiński, Opieka nad towarzyszami pracy podstawowym zadaniem Związków Zawodowych. (Pracownik Państwowy, 1951, Nr 2 (53), s. 10—11).

Wyjątki z referatu wygłoszonego na IX Plenum Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Państwowych w styczniu 1951 r.

W konkluzji autor podkreśla, że troska o żywego człowieka, o jego potrzeby, o jego codzienne drobne sprawy powinna być programem prac ZZPP na każdym odcinku.

Lipski T., Związki zawodowe przed nowymi zadaniami w walce o wydajność i plan. (Życie Gospodarcze, 1951, Nr 2, (122), s. 72—76).

Omawia szczegółowo uchwały VI Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych (19 i 20 grudnia 1950 r.), poświęcone zadaniom związkowców w dziedzinie produkcyjnej oraz trosce o sprawne załatwianie żywotnych postulatów bytowych mas pracujących.

11. RÓŻNE

Bierut B., Walka narodu polskiego o pokój i plan sześcioletni. (Trybuna Ludu, 1951, Nr 52 (752), s. 3—6 i Nr 55 (755), s. 3).

Referat przewodniczącego KC PZPR wygłoszony w dniu 17 lutego 1951 r. na VI plenarnym posiedzeniu Komitetu Centralnego PZPR.

Spis rzeczy: Przyczyny zaostrzenia się sytuacji międzynarodowej: Wojowanie cudzymi rękoma i cudzą krwią — oto wytyczne imperializmu amerykańskiego. — Agresywność imperializmu amerykańskiego wzmaga przeciwnictwa w systemie kapitalistycznym. — Tereny wyzwisku i ucisku imperialistycznego ulegają nadal poważnemu ścieśnieniu. — Masy ludowe krajów kapitalistycznych w walce z imperializmem amerykańskim o niezawisłość narodową. — Metody, które mogą tylko przyspieszyć upadek gnijącego imperializmu. — II. Plany imperialistycznych podżegaczy wojennych a Polska: Imperializm USA był zawsze przeciw niepodległości Polski. — Długoletnie tradycje antypolskiej polityki Watykanu. — Walka przeciw re-militaryzacji Niemiec Zachodnich. — Odrażające oblicze amerykańskiego imperializmu. — Wzmóc walkę przeciw imperialistycznej pro-

pagandzie fałszu. — ZSRR niezłomnie prowadzi politykę pokojową. — Twórcza pokojowa praca główną troską narodu polskiego. — Należy i można do wojny nie dopuścić. — Zbrodniczą dywersję wrogów narodu likwidować bez reszty. — Klasa robotnicza kierowniczą siłą frontu narodowego. — Treść naszego hasła frontu narodowego walki o pokój i plan 6-letni. — Naród polski staje się narodem socjalistycznym. — Walczyć z oportunizmem i sekciarstwem. — Plan 6-letni — to plan wzmocnienia naszej siły. — Ustrój społeczny, który nie ceni człowieka, skazany jest na zagładę. — Źródła naszej dumy narodowej. — Czerpiemy wzór z wielkiego Kraju Zwycięskiego Socjalizmu. — Ofiarna praca dla Polski Ludowej wyrazem najgłębszego patriotyzmu.

Bursztejn I., inż., Drogi rozwoju techniki w Planie 6-letnim. (Przegląd Techniczny, 1950, Nr 12, s. 586—590).

Zawiera: *Mechanizacja procesów produkcyjnych.* — *Elektryfikacja.* — *Automatyzacja obsługi urządzeń.* — *Zwiększenie wielkości i mocy urządzeń.* — *Wprowadzenie ciągłych procesów pracy podwyższy wydajność.* — *Normalizacja.* — *Chemizacja procesów produkcyjnych.* — *Intensyfikacja procesów produkcyjnych.* — *Wynalazczość pracownicza.* — *Wydawnictwa techniczne.* — *Wnioski.*

Comparaison internationale du coût du travail est-elle possible? (Producteurs, 1950, Nr 17—20, s. 8—28).

Zawiera: *Trois tentatives de comparaison.* — *Bases de la statistique italienne.* — *Bases de la statistique française.* — *Bases de la statistique belge.*

Duginow A., Rost nacionalnego dochoda i dochodów nasilenia SSSR Izwiestja, 1951, Nr 23 (10481), s. 2.).

Autor omawia ogłoszone przez Centralny Urząd Statystyczny przy Radzie Ministrów ZSRR wyniki wykonania państwowego planu gospodarczego za r. 1950.

Ekonomista, Na czym polega walka o obniżenie kosztów własnych produkcji. (Trybuna Ludu, 1951, Nr 39, (739), s. 3—4).

Spis rzeczy: *Co wchodzi w skład kosztów własnych?* — *Znaczenie rozwoju współzawodnictwa socjalistycznego.* — *Walka o obniżenie kosztów własnych prawem gospodarki socjalistycznej.* — *Istota rozrachunku gospodarczego.* — *Twórcza inicjatywa mas obniża koszty własne produkcji.*

Farbierow N., prof., Rady Ludowej w krajach demokracji ludowej. (Nowe Czasy, 1951, Nr 4, s. 3—6).

Goliński J., Mieszkania służbowe i pracownicze. (Ogólnopolski Informator Państwowego Przemysłu Miejscowego, 1950, Nr 45 (57), s. 21 (22).

Omawia rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 21 czerwca 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 28, poz. 257) w sprawie mieszkań służbowych i pracowniczych, które uporządkowało całość zagadnienia.

Minc H., Zadania gospodarcze na 1951 rok. (Trybuna Ludu, 1951, Nr 53 (753), s. 3—5).

Referat wygłoszony w dn. 17 lutego 1951 r. na VI plenarnym posiedzeniu Komitetu Centralnego PZPR.

Spis rzeczy: *I. Wyniki pierwszego roku planu sześciolletniego.* — *II. Główne zadania planu na rok 1951: Zagadnienie techniki w planie 1951 r.* — *O zasadniczym przełom w obniżce kosztów produkcji.* — *Przeciwko marnotrawstwu grozja publicznego.* — *Nowe momenty w socjalistycznym współzawodnictwie pracy.* — *Nowe zadania i nowe uprawnienia organizacji partyjnych.*

Moroz K., Sowietskaja demokracja — demokracja wyższego typu. (Trud, 1951, Nr 10 (9118), str. 3).

Rybicki M., Zadania rad narodowych w realizacji uchwał o załatwianiu listów i zażaleń ludności. (Rada Narodowa, 1951, Nr 2 (188), str. 1—4).

Zawiera: *W trosce o interesy człowieka pracy.* — *Zadania prezydium rady.* — *Walczyć z biurokratyzmem, formalnym załatwianiem spraw obywateli.* — *Usprawnić pracę organów inspekcji w prezydiach rad.* — *Budować zaufanie obywatela do terenowych organów władzy w radach narodowych.* — *Zadania komisji oraz członków rad narodowych.*

Sokołowski K., Wzrost dobrobytu ludności w Polsce. (Wiedza i Życie, 1950, Nr 1, s. 1181—1191).

Šima J., dr., Postavení pracujících v těžkém průmyslu. (Sociální Revue, 1950, Nr 12, s. 249—253).

Zawiera: *V Zemích kapitalistických.* — *V Sovětském Svazu.*

Żukowski I., Wzrost stopy życiowej i poziomu kultury mas pracujących prawem rozwoju społeczeństwa socjalistycznego. (Gospodarka Planowa, 1951, Nr 1).

Jest to przekład z rosyjskiego miesięcznika „Woprosy Ekonomiki“ z 1950 r. Nr 8.

СОДЕРЖАНИЕ ВАЖНЕЙШИХ СТАТЕЙ

Актуальные задачи Министерства Труда и Социального Обеспечения

Статья содержит анализ роли и задач Министерства Труда и Социального Обеспечения на современном этапе строительства социализма в Польше. Эти задачи заключаются с одной стороны в мобилизации рабочих кадров для удовлетворения все увеличивающихся потребностей народного хозяйства, и, с другой стороны — в заботе о трудящихся и организации помощи нуждающимся. Статья подробно определяет задачи каждого отдела Министерства, а именно: Департамента Рабочей Силы, Департамента Охраны Труда, Бюро Социального Страхования, Департамента по делам Социальной Помощи и Инвалидов, Административно-Бюджетного Департамента, Бюро Контроля, и также Отдела Кадров.

ЗЕЛИНСКИЙ ЕРЖИ

ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ОХРАНЫ ТРУДА; РОЛЬ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Автор описывает развитие охраны труда в капиталистических странах, в особенности в довоенной Польше, чтобы затем перейти к освещению роли и задач охраны труда в Народно-Демократической Польше.

Охрана труда в послевоенной Польше развивается успешно, базируясь на богатом опыте и образцах Советского Союза. Важным достижением является передача контроля над условиями труда Народным Советам, стремление к созданию кадров специалистов по технике безопасности, и к передаче Профсоюзам арбитража при разрешении разного рода конфликтов и расхождений индивидуального характера.

Автор отмечает также уклоны и ошибки, которые имели место в области контроля труда, а именно: отсутствие надлежащей политики в области формирования кадров, слабая связь руководящих органов с инспекцией труда на местах и недостаточность привлечения новых кадров из рабочего класса для инспекционной работы.

В заключение автор констатирует, что: „создание кадров инспекторов из среди рабочего класса, придание Народными Советами политической сущности организациям инспекции труда и тесная связь с Народными Советами в вопросах охраны труда, позволит существенным образом превратить, за период Шестилетки, учреждение и кадры инспекции труда в аппарат, который будет работать на пользу Партии, государства и рабочего класса, исполняя ей волю и проводя ей политику.

ГАРЛИЦКИЙ Р.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ как фактор улучшения быта трудящихся

Оценка роли социального страхования как фактора имеющего влияние на улучшение условий быта, правильнее всего может быть проведена путем сравнения общей суммы пособий и выплат причитающихся трудящимся и их семьям

с общей суммой обложений вносимых трудящимися в фонд социального страхования.

В довоенной Польше социальное страхование было единственным учреждением, которое предоставляло трудящимся добавочное пособие, кроме зарплаты, на покрытие их нужд. Анализируя цифры, относящиеся к периоду 1925—1938 гг., видим, что общий размер социального страхования составлялся всего 2—3% от общей суммы выплат (зарплаты) трудящимся. Что же касается денежных пособий, то таковые определялись суммой взносов, оплачиваемых самими трудящимися и таким образом никаких сумм из государственных доходов на предмет социального страхования рудящихся не отчислялось. Реформы, проведенные в 1933 г., которые на первый взгляд улучшали положение посредством введения общего пенсионного страхования, в действительности же уменьшили еще больше ценность страхования как фактора улучшения быта всего рабочего класса, так как повысился размер взносов трудящихся в фонд социального страхования, и сильно сократились пособия натурой и части денежных выплат.

После войны социальное страхование начинает играть важную роль, как истинный фактор улучшения быта рабочего класса. В силу того, что взносы оплачиваются целиком за счет предприятий, общая сумма фонда социального страхования полностью предоставляется в пользование трудящихся. После введения семейного страхования размеры пособий увеличились еще больше. В 1949—50 гг. общая сумма пособий по социальному страхованию выплаченная трудящимся и членам их семей составила 18% от общего фонда зарплаты.

Следует подчеркнуть, что в настоящее время институция социального страхования является единственным учреждением, которое, кроме зарплаты дает также пособия, которые влияют на улучшение условий жизни трудящихся. Кроме социального страхования необходимо также принять во внимание социальные мероприятия по охране материи и ребенка (ясли, детские сады), а также дома отдыха, надзор за жилищными условиями трудящихся и т. д.

МИКУШКЕВИЧ МИХАИЛ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ БЮДЖЕТ 1951 Г. И РАСХОДЫ НА СОЦИАЛЬНЫЕ И КУЛЬТУРНЫЕ НУЖДЫ

Государственный бюджет 1951 года составлен на основе показателей плана народного хозяйства. В новом бюджете заложен принцип демократического централизма, заключающегося в единстве бюджетной системы, причем одновременно всесторонне учитывается инициатива местных властей.

Большие перемены в народном хозяйстве и общественном строе, произошедшие в Польше в течение последних лет нашли свое непосредственное отражение в бюджете. 79,6% всех бюджетных доходов поступает из обществленного сектора, а 31,5% расходов предназначено на социально-культурные цели, а именно: на пенсии, пособия, на здравоохранение, физкультуру (и туристику), народное просвещение, науку, обучение кадров, а также на различные оборудования в области культуры и искусства. Эти расходы составляют вторую по величине группу бюджетных расходов в 1951 году. Их показатель, по сравнению с прошлым годом, повысился на 5,6%. Факт этот свидетельствует о том, что Народное Государство усиленно заботится о всестороннем удовлетворении социально-культурных запросов польского народа.

МАМРОТОВА ВАНДА

ПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ О ПЕНСИЯХ РАБОТНИКОВ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Автор обсуждает постановление Правительства по вопросу ренты шахтеров, работающих под землей, принятое Президиумом Правительства 10-го января 1951 года в связи с реализацией „Грамоты Шахтеров” (Карта Гурничя — Положение о шахтерах) 1949 г.

Хотя большинство шахтеров, работающих в угольных шахтах, имеет право пользоваться дополнительными формами страхования, настоящее Постановление предусматривает предоставление еще больших привилегий людям, работающим под землей. Эти работники имеют право на пенсии шахтеров, которые заступают им пособия общего пенсионного страхования, и на дополнительное шахтерское страхование.

Кроме потери способности к работе под землей, вводится также, как граница для пенсионного вознаграждения, — достижение 55-летнего возраста, при условии, что работник уже проработал под землей 25 лет.

В понятие труда под землей включаются также всякие работы связанные с техническим надзором, а также общественные, административные и научные занятия, связанные с подземной работой.

В отношении же людей работающих под землей, которые стали жертвами несчастного случая при исполнении своих обязанностей, Постановление предусматривает, вместо специальных рент от несчастных случаев — значительно более выгодные специальные доплаты к пенсионным рентам шахтеров.

МОРАВСКАЯ В.

ОРГАНИЗОВАННЫЙ ОТДЫХ ТРУДЯЩИХСЯ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИОГРАФИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Организованный отдых трудящихся, это великие достижения трудящихся масс в Народной Польше, вызвало большой интерес среди научного мира. На этой основе возникла инициатива предприятия социографических исследований отдыха трудящихся, которые и были проведены в 1949—50 гг. благодаря поддержке оказанной со стороны Главного Управления Фонда Отдыха Трудящихся.

Статья содержит выдержки результатов исследований проведенных группой социографов, обучающихся в Варшавском Университете. Исследования производились на местах следующих центров отдыха: в Устке (на берегу Балтийского моря), в Карпаче (Судеты) и в районе Мазурских озер.

Главное внимание было сосредоточено на описании и анализе коллективной жизни в домах отдыха. Установлено большое влияние группового времяпрепровождения в домах отдыха на самочувствие отдыхающего. Научная организация, умелое руководство времяпрепровождением в домах отдыха являются ответственной задачей кадр этих домов.

Социографические исследования были предприняты руководствуясь не только научно-техническими, а также и практическими целями. В последнем случае задачей их было снабжение персонала руководящего, организацией отдыха, вспомогательными материалами для планирования и улучшения условий отдыха трудящихся.

of principal articles

PRESENT TASKS OF THE MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL WELFARE

The article examines the role and the tasks of the Ministry of Labour and Social Welfare at the present stage of the construction of the foundations of socialism in Poland. Those tasks consist in the mobilization of workers to satisfy the increased demands of our economy; moreover they consist in the care for the working masses and in the protection of people who are in need of help.

The article describes in detail the tasks of the different departments of the Ministry, and namely: of the Employment Department, of the Labour Department, of the Social Insurance Office, of the Department for invalids' matters and social assistance, of the General Department, of the Control Office and of the Cadres' Department.

JERZY ZIELIŃSKI

LABOUR PROTECTION BEFORE AND NOW

The author discusses the development of labour protection in the capitalist countries, especially in the pre-war Poland, and subsequently describes the role and tasks of labour protection in the People's — democratic Poland. Labour protection in the post-war Poland is developing successfully, based upon the rich experience and patterns of the U.S.S.R. An important step forward lies especially in the passing of Labour Inspection over to National Councils, as well as in the tendency to specialise the cadres of labour safety and hygiene services and the taking over by the trade unions of all kinds of mediation in individual disputes.

The author mentions also shortcomings and errors committed with regard to labour inspection: the lack of a proper policy concerning the formation of cadres, not close enough contacts of directing organs with the territorial labour inspection, an insufficient recruitment of new workers' cadres for the labour inspection.

The author concludes as follows: „To recruit the inspectors' cadres from the working class; to suffuse the institution of labour inspection with political content by the national councils; to bind closely the national councils with the problems of labour protection — all this will enable the effective transformation in the period of the 6 year plan of the institution and cadres of the labour inspection into an apparatus serving the Party, the State and the working class, fulfilling its will and its policy“.

ROMAN GARLICKI

SOCIAL INSURANCE AS A FACTOR OF IMPROVEMENT OF THE EXISTENCE OF WORKING MASSES

The value of social insurance as a factor influencing the improvement of the conditions of existence may be appreciated most correctly if we take into consideration the total sum of benefits falling to workers and to members of their families on one side and the total sum of burdens carried by the workers for social insurance — on the other. In the pre-war Poland, social insurance was the only arrangement giving to workers supplementary benefits outside of wages to cover

their requirements. It results from an analysis of the figures pertaining to the period 1925—1938 that the total amount of benefits given to the working masses by social insurance constituted 2 to 3% of the entire fund of wages and salaries (the total of earnings). What concerns benefits in cash, the total amount of benefits equalled the contributions paid by the workers themselves; there was thus no shifting of the division of national income to the benefit of the working masses. Reforms carried through in 1933 which apparently were to improve social insurance introducing general pensions' insurance for the workers, in reality decreased the value of social insurance as a factor of improvement of the existence of the whole working class because they increased the workers payments for social insurance and decreased considerably the benefits in kind and a part of pecuniary benefits.

After the liberation, social insurance is playing an important role as a real factor of the improvement of existence of the working class. In view of the fact that the entire contribution is payed by the undertakings, the whole of benefits constitutes an unencumbered gain of the working class. Especially by introducing family insurance, benefits have been considerably enlarged. In the years 1949/1950, the total amount of insurance benefits granted to the workers and their families reached about 18% of the entire fund of payments. It must be stressed that social insurance constitutes at present only one of the arrangements, which — beside the wages — supply the workers with benefits contributing to the improvement of their existence. Beside social insurance, there is the „Social Action“ embracing mother's and child's care (crèches, pre-schools), leisure action, care of housing conditions etc.

Mikuszkiewicz Michał

THE STATE BUDGET IN 1951 AND EXPENSES FOR SOCIAL AND CULTURAL AIMS

The State Budget in 1951 is based upon the directions of the national economic plan. The principles of democratic centralisation are expressed in it; they consist in the unity of the budget system, while at the same time the budget takes fully into account the initiative of territorial authorities.

Great social and economic changes taking place in Poland in the course of recent years have found a direct reflection in the new budget. 79,6% of all budgetary incomes come from the socialized sector, while 31,5% of the expenses are destined for social and cultural aims, such as pensions, benefits, social welfare, health and physical culture (including tourist action), education, study, training of cadres as well as arrangements in the field of culture and art. Those expenses constitute the second in size group of budgetary expenses in 1951. Their index in comparison with the previous year has increased by 5,9%. It is a proof of the increased care of the People's State for the complete satisfaction of the social and cultural needs of the Polish population.

WANDA MAMROTOWA

THE GOVERNMENT'S RESOLUTION CONCERNING MINERS' PENSIONS

The author describes the decision concerning pension benefits for the miners employed underground, which has been adopted by the Presidium of the Government on January 10-th in application of the Miner's Charter of 1949. Although the general body of workers in coal mining are enjoying rights resulting from the supplementary miner's insurance, the mentioned resolution provides for wider-reaching privileges of the workers who are working underground. Those workers have a right to miners' pensions to an amount replacing the existing benefits from general pension insurance and from supplementary miners' insurance. The resolution introduces besides inability to underground work also the age of 55 years as a condition entitling to the pension, provided the miner has worked underground for 25 years. The expression „underground works“ covers also all works of technical supervision as well as social, administrative and scientific works connected with the underground work.

As concerns the workers employed underground who have been victims of a accident at work, the resolution provides — instead of special accident pensions — for considerably more advantageous special supplements to miners' pensions.

Morawska W.

LEISURE ACTION IN THE LIGHT OF SOCIOGRAPHIC STUDIES

Workers'leisure — a great post-war acquisition of the working masses in People's Poland — aroused a considerable interest among the scientists. It had given birth to the initiative of conducting sociographic studies of leisure. Thanks to the support of the National Directing Board of the Fund of Workers Leisure — this initiative was realized in the years 1949—50.

The article gives a fragmentary illustration of the results of investigations conducted by a team of sociographers studying at the Warsaw University. The investigations have taken place on the territory of the leisure centres in Ustka (at the Baltic Sea), in Karpacz (Sudeten mountains) and in the Mazury Lake District.

A great stress has been put on the description and analysis of the collective life in the rest homes. There has been ascertained a considerable influence of the atmosphere of group life in leisure centres upon the wellbeing of the leisure members. An efficient organization and direction of the leisure life constitutes a responsible task of the leisure staff.

The sociographic studies have served both scientific — theoretical and practical aims. With regard to the latter, their task consisted in supplying the directing body of the leisure action with useful material for planning and improving this action.

Z A K Ł A D W Y D A W N I C Z Y MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

podaje poniżej wykaz wydawnictw z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, które ukazały się w I kwartale br. oraz tych, które wyjdą z druku w II kwartale br.

Wydawnictwa te zawierają wskazówki o stosowaniu bezpiecznych i higienicznych metod przy wykonywaniu poszczególnych rodzajów prac. Wskazówki te winny być traktowane przez zakłady pracy jako nieodzowny materiał do ciągłego i systematycznego szkolenia personelu.

Wydawnictwa te wysyłane są za zaliczeniem pocztowym tylko na podstawie pisemnych zamówień zakładów pracy lub osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na powierzonych im odcinkach działalności.

Zamówienia ze względu na niskie nakłady, będą uwzględniane w kolejności zgłoszeń.

Zgłoszenia nadsyłać należy na adres:

ZAKŁAD WYDAWNICZY MIN. PRACY I OP. SPOŁ. — WARSZAWA, UL. JASNA 26.

UKAZAŁY SIĘ DRUKIEM W I KWARTALE

	Cena zł
1. Morawski Ludwik: Maszyny rolnicze. Wskazówki bezp. i higieny pracy — wyd. I.	—,—
2. Zespół fachowców bhp: Gorzelnie rolnicze. Wskazówki bhp — wydanie I. . .	2,20
3. Zespół fachowców bhp: Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników zatrudnionych w zakładach podległych CZP Bawelnianego — wydanie I.	1,60
4. Zespół fachowców bhp: Bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie — wyd. I.	7,55
5. Zespół fachowców bhp: Ochrona oczu przy pracy. Wskazówki bhp. — wydanie I.	1,60
6. Zespół fachowców: Produkcja suszu, cykorii i namiastek kawowych. Wskazówki bhp. — wydanie I	2,60
7. Żurański Lechosław: Zakłady przetwórstwa owoców i warzyw. Wskazówki bhp. — wydanie I.	8,20
8. Dr Hummel Henryk: Oczyszczanie i wygladzanie powierzchni metodą piaskowania. Wskazówki bhp. — wydanie I.	4,05
9. M. Kudelski: Olejarnie ekstrakcyjne. Wskazówki bhp. — wydanie I.	1,50
10. Centr. Zarząd Energetyki: BHP przy eksploatacji linii napowietrznych wysokiego napięcia — wydanie I.	—,—
11. Mgr Krajewski Wacław: Przędzalnie wełny i bawełny — wydanie I.	3,25
12. Dr med. Hessek Karol i dr inż. Micewicz Stanisław: Praca w hutach cynku i ołowiu pod względem bhp — wydanie II popr.	8,—
13. Praca zbiorowa: Pędnie. Wskazówki bhp. — wydanie II.	2,90
14. Praca zbiorowa: Piła tarczowa. Instrukcje techniczne — wydanie III.	5,20
15. Praca zbiorowa: Kolejki przemysłowe — wydanie II.	1,70
16. Praca zbiorowa: Odlewnie żeliwa, staliwa i metali kolorowych. Wskazówki bhp — wydanie III.	1,70
17. Praca zbiorowa: Ochrona przed niebezpiecznymi gazami i parami. Wskazówki bhp — wydanie III.	2,50
18. Praca zbiorowa: Piły mechaniczne do poprzecznego przerywania drewna. Instrukcje techniczne — wydanie II.	3,90
19. Inż. Walewski Adam: Obrona przeciwpożarowa zakładu pracy. Wskazówki bhp. wydanie II.	5,20
20. Praca zbiorowa: Wodociągi i kanalizacja. Wskazówki bhp. — wydanie II. . .	1,60
21. St. Michalski: ABC Bezpieczeństwa i Higieny Pracy — wydanie III.	9,—
22. Praca zbiorowa: Maszyny do obróbki drewna. Wskazówki bhp. — wydanie II.	0,90
23. Praca zbiorowa: I Kopanie rowów. II Prace przy przewodach gazowych — wyd. III.	1,20
24. Praca zbiorowa: Pojazdy. Wskazówki bhp. — wydanie II.	1,20

UKAŻĄ SIĘ DRUKIEM W II KWARTALE:

1. Komisja bhp przy CZP Chemicznego: Wskazówki bhp przy prod. benzenu — wyd. I.
 2. Komisja bhp przy CZP Drzewnego: Wskazówki bhp dla fabryk sklejek — wyd. I.
 3. Komisja bhp przy CZP Drzewnego: Wskazówki bhp dla przemysłu tartaczno — wydanie I.
 4. Komisja bhp dla CZP Skórzanego: Instrukcja bhp dla maszyn precyzyjnych automatycznych — wydanie I.
 5. Wyższy Urząd Górniczy: Budowa wysokoprężnych gazociągów oraz ich obsługa i nadzór — wydanie I.
 6. Wyższy Urząd Górniczy: Stosowanie materiałów wybuchowych przy pracach poszukiwawczych górniczych metodą sejsmiczną — wydanie I.
 7. Komisja bhp dla CZP Włókienniczego: Wskazówki dla przem. jedwab. galant. — wyd. I.
 8. Komisja bhp dla CZP Włókienniczego: Wskazówki bhp dla przem. rozszarniczego — wydanie I.
 9. Komisja bhp dla CZP Włókienniczego: Wskazówki bhp dla przem. wełny czesankowej — wydanie I.
 10. Komisja bhp dla przedsięb. podl. Min. Żeglugi: Przepisy bhp na statkach morskich powyżej 500 BRT — wydanie I.
 11. Morawski Ludwik: Przepisy bhp w rolnictwie. II Bezpieczna obsługa zwierząt — wyd. I.
 12. Praca zbiorowa: Wskazówki bhp dla przem. naftowego — wydanie I.
 13. Puławski Zygmunt: Ochrona oczu — wydanie I.
 14. Inż. St. Mierzejewski: Wskazówki bhp dla prac montażu na sieci — wydanie I.
 15. Inż. Walewski Adam: Drabiny — wydanie I.
 16. Inż. Horbaczewski Julian: Strugarka do drewna — wydanie I.
 17. Pod red. prof. Aleksandrowa: Radzieckie prawo pracy — wydanie I.
 18. Dr Warkalno Witold i mgr Zwolińska Halina: Odszkodowania, świadczenia i zaopatrzenia z tytułu wypadków — wydanie I.
 19. Komisja bhp w budownictwie: Instrukcja obrony przeciwpożarowej dla pracowników budownictwa — wydanie I.
 20. Komisja bhp dla Spółdzielczości: Wskazówki bhp dla przem. mięsnego — wydanie I.
 21. Dr Hummel Henryk i Zięborakowa Maria: Odzież przemysłowa — wydanie I.
 22. Mgr Krajewski Wacław: BHP w Przem. Włókien. Cz. II. Tkalnie — wydanie I.
 23. Komisja bhp dla Spółdzielczości: Wskazówki bhp dla przem. mydlarskiego — wyd. I.
 24. Inż. Zanoziński: Praca na tokarce bez wypadków — wydanie I.
 25. Zespół fachowców: Użytkowanie i przeznaczenie sprzętu ochronnego przy urządzeniach energetycznych — wydanie I.
 26. Zespół fachowców: Eksploat. urządzeń w. n. w elektrown. i podstacjach ze stanowiska bhp — wydanie I.
 27. Zespół fachowców: Wskazówki bhp dla personelu działów ciepln. elektrowni — wydanie I.
 28. Zespół fachowców: Wskazówki bhp dla personelu działów transp., cieplnych i nawęglania elektrowni — wydanie I.
 29. Zespół fachowców: Montaż cieplno-mech. urządzeń elektr. ze stanowiska bhp — wyd. I.
 30. Zespół fachowców: Eksploatacja elektryczna sieci miejskich i wiejskich ze stanowiska bhp. — wydanie I.
-

Manifest do Narodu Polskiego	str. 3
IV Sesja Polsko-Czechosłowackiej Komisji Socjalnej	6

I. IDEE I ZAGADNIENIA

Zadania Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej na najbliższym etapie	10
<i>Zieliński Jerzy</i> : Uwagi o rozwoju historycznym ochrony pracy i o roli inspekcji pracy	15
<i>Garlicki Roman</i> : Ubezpieczenia społeczne jako czynnik poprawy bytu mas pracujących	23

II. MATERIAŁY I PRZYCZYNNKI

***: W Polsce kapitalistycznej a w Polsce Ludowej — osiągnięcia powojenne klasy robotniczej w Polsce w zakresie uprawnień socjalnych	31
<i>Mikuszkiewicz Michał</i> : Budżet państwa w r. 1951 i wydatki na cele socjalne i kulturalne	49
<i>Puławski Zygmunt</i> : Rozszerzenie zakresu pracy kobiet	56
<i>Mamrotowa Wanda</i> : Uchwała Rządu w sprawie rent górniczych	62
<i>Papuziński Stanisław</i> : O zasadach działania akcji socjalnej	65
Wczasy w świetle badań socjograficznych — <i>opr. W. Morawska</i>	70

III. KRONIKA

<i>Krajowa</i>	
VI Plenum KC PZPR o warunkach realizacji zadań gospodarczych w 1951 r.	79
Wykonanie Narodowego Planu Gospodarczego w I kwartale 1951 r.	80
Zjazd Podsekcji Ekonomiki i Organizacji Pracy I-zeggo Kongresu Nauki Polskiej	81
Wczasy pracownicze w r. 1951	83
<i>Zagraniczna</i>	
Rozporządzenie regulujące ochronę zdrowia w zakładach pracy na Węgrzech	83
Bułgarskie związki zawodowe rozszerzają zakres swej działalności	83
Kształcenie zawodowe w Chinach Północnych	84
Czas pracy dla zajęć niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia w Bułgarii	84
Warunki pracy w przemyśle węglowym w Bułgarii	84
Rumuńska „Karta Górnicza“	85
„Strajk odwrócony“ — nowa forma walki klasowej we Włoszech	86

IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTW

<i>Nowe książki</i>	
Ubezpieczenia Społeczne w Polsce — <i>K. Kąkol</i>	88
Planowanie pracy w handlu detalicznym — <i>L. N. Sztainberg</i>	90
India Today — <i>R. Palme Dutt</i>	90
<i>Czasopisma krajowe</i>	
Mobilizacja rezerw ludzkich w drugim roku planu sześcioletniego <i>St. Zawadzki</i> . — Wzrost dobrobytu ludności w Polsce <i>K. Sokołowski</i> . — Wzrost stopy życiowej i poziomu kultury mas pracujących prawem rozwoju społeczeństwa socjalistycznego <i>J. Żukowski</i> . — Działalność Związku Włókniarzy w dziedzinie socjalnej <i>Z. Krzywański</i> . — Współzawodnictwo w przemyśle węglowym <i>M. Czerwiński</i> . — Uwagi o działalności klubów racjonalizatorskich <i>P. Likieri</i> . — Racjonalizatorstwo i nowatorstwo w szkole zawodowej. — Socjalistyczne zasady organizacji pracy w ZSRR <i>A. Liapin</i> . — Zagadnienia kadr w spółdzielczości <i>O. Lange</i>	91
<i>Czasopisma zagraniczne</i>	
Historia ustawodawstwa fabrycznego i inspekcji fabrycznej w Rosji. — Oszustwo angielskiej „socjalizacji“. — Zwalczanie zebraństwa w Chinach Ludowych. — Socjalistyczne współzawodnictwo pracowników umysłowych w ZSRR.	99
<i>Przegląd prasy</i>	104
<i>Bibliografia</i>	114
<i>Streszczenia w językach obcych</i>	120

V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO
(wkładka)

Przegląd ustawodawstwa pracy	10
Przegląd zarządzeń z zakresu akcji socjalnej.	27
Orzecznictwo	26
Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej	30

CONTENTS

Manifesto to the Polish Nation	3
The 4th session of the Polish-Czechoslovak Social Committee	6

I. IDEAS AND PROBLEMS

Next tasks of the Ministry of Labour and Social Welfare	10
<i>Zieliński Jerzy</i> : Labour protection before and now	15
<i>Garlicki Roman</i> : Social insurance as factor of increase of the wellbeing of the workers	23

II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

Capitalist Poland and People's Poland: afterwar achievements of the Polish working class in the social field	31
<i>Mikuszkiewicz Michał</i> : The State budget in 1951 and expenses for social and cultural aims	49
<i>Putawski Zygmunt</i> : Extension of the scope of women's labour	56
<i>Manrotowa Wanda</i> : The Government's resolution concerning miner's pensions	62
<i>Papuzinski Stanisław</i> : Social action, its leading principles	65
<i>Morawska W.</i> : Leisure action in the light of sociographic studies	70

III. CHRONICS

Poland:

The 6th plenary meeting of the Central Committee of the Polish United Workers Party discusses the conditions of the implementation of the economic tasks in 1951	79
Implementation of the National Economic Plan in the first quarter of 1951	80
The meeting of the Section for Problems of Labour Economy and Organization of the First Congress of Polish Science	81
Workers'leisure in 1951	83

International:

Order concerning health protection in establishments in Hungary	83
Bulgarian trade unions extend the scope of their activity	83
Professional training in North China	84
Hours of work in dangerous and unhealthy occupations in Bulgaria	84
Conditions of work in the Bulgarian coal industry	84
The Rumanian „Miner's Charter“	85
The „reversed strike“ — a new form of class struggle in Italy	86

IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

New books:

Social insurance in Poland — K. Kąkol	88
Planning of work in retail trade — L. N. Sztainberg	90
India Today — R. Palme Dutt	90
<i>Polish reviews</i>	91
<i>Foreign reviews</i>	99
<i>Press review</i>	104
<i>Bibliography</i>	114
<i>Summaries in foreign languages</i>	120

V. REVIEW OF SOCIAL LEGISLATION

(appendix)



PRENUMERATA: roczna 45 zł
pół-roczna 23 zł
egzemplarz 8 zł

