

# PRACA I OPIEKA SPOŁECZNA

DWUMIESIĘCZNIK

W TREŚCI NUMERU :

K. RUSINEK: TROSKA POLSKI LUDOWEJ O BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY. — B. FICK: WYKORZYSTANIE WEWNĘTRZNYCH REZERW SIŁY ROBOCZEJ W ZAKŁADACH PRODUKCYJNYCH. — T. GOŁĘBIEWSKI: WIEŚ JAKO ŹRÓDŁO SIŁ ROBOCZYCH. — J. PIOTROWSKI: O ROZWOJU I SYTUACJI LECZNICTWA PRACOWNICZEGO. — J. ŁOŚ: PROBLEM ŻYWIENIA LUDZI PRACY. — E. M.: CHARAKTERYSTYCZNE CECHY STOSUNKU PRACY W OŚWIETLENIU RADZIECKIM. — F. KROGULSKI: ROZWÓJ UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH PO WOJNIE W ŚWIELE LICZB. — S. AKOLIŃSKI: PROBLEM KADR W ORGANIZACJI I DZIAŁALNOŚCI AKCJI SOCJALNEJ. — Z. PUŁAWSKI: NOWE ZADANIA NA ODCINKU BEZPIECZEŃSTWA PRACY. — B. TOMASZEWSKI: FINANSOWANIE POMOCY SPOŁECZNEJ W 1951 R. — KRONIKA: KRAJOWA I ZAGRANICZNA — PRZEGLĄD KSIĄŻEK, CZASOPISM I PRASY — BIBLIOGRAFIA — PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

1951

STYCZEŃ - LUTY

1951

ROK XXV

WARSZAWA

NR 1



# Nr. 1. CONTENTS

## I. IDEAS AND PROBLEMS

	page
<i>Rusinek Kazimierz</i> : The care of People's Poland for safe and hygienic conditions of work	3
<i>Fick Bronisław</i> : The proper utilisation of all labour reserves in productive establishments	15
<i>Gołębiewski Tadeusz</i> : The peasant population as source of man-power	26
<i>Piotrowski Jerzy</i> : Medical assistance to the working people, its development and present stage	32
<i>Łoś Janusz</i> : Food problems of the working people (Part II)	39

## II. MATERIALS AND CONTRIBUTIONS

<i>M. E.</i> : On the gist of legal labour relation in the light of Soviet science	48
<i>Krogulski Franciszek</i> : The development of social insurance after the war in figures	60
<i>Aholiński Stanisław</i> : Men in social service	66
<i>Puławski Zygmunt</i> : Industrial safety — new tasks	76
<i>Tomaszewski Bolesław</i> : Financing of social assistance in 1951	81

## III. CHRONICS

### Poland:

Implementation of the first year of the 6 year Plan	84
Liquidation of separate labour courts	85
Against bureaucracy in social insurance	87
Social insurance committees and delegates in undertakings	88
Modification in the social insurance scheme in the first year of the 6 year Plan	89

### International:

The Hungarian miners' charter	90
Aggravation of the situation of the British miners	92
Forced labour in South Africa	93
Egyptian labourers pay a heavy tribute	94
Workers' competition in People's China	94

## IV. REVIEW OF PUBLICATIONS

### Books:

"Law concerning social insurance courts" — Stanisław Garlicki	95
"Benefits in cash and kind granted for sickness and accidents" — Tyimiński and Wasylecki	95

### Polish reviews:

Increase of production and of labour productivity in the 6 year Plan — Kijas. Labour productivity in trade — Kuźmiński. Economic and social successes of Czechoslovakia. Italian workers fight against liquidation of industry	97
--	----

### Foreign reviews:

Care for workers welfare in USSR — Increase of the technical and cultural level of workers in USSR — Care for children — Productive work of women in Czechoslovakia	102
---	-----

<i>Bibliography</i>	105
---------------------	-----

<i>Summaries in foreign languages</i>	115
---------------------------------------	-----

## V. REVIEW OF SOCIAL LEGISLATION

Modification of legal rules and orders	
Jurisprudence	
Explanations of the Ministry of Labour and Social Welfare	



PRACA  
i  
OPIEKA SPOŁECZNA

DWUMIESIĘCZNIK  
POŚWIĘCONY ZAGADNIENIOM SOCJALNYM

1951  
STYCZEŃ — LUTY

---

ROK XXV

WARSZAWA

NR 1

# TREŚĆ Nr 1

## I. IDEE I ZAGADNIENIA

	str.
<i>Rusinek Kazimierz</i> : Troska Polski Ludowej o bezpieczne i higieniczne warunki pracy . . . . .	3
<i>Fick Bronisław</i> : Wykorzystanie wewnętrznych rezerw siły roboczej w zakładach produkcyjnych . . . . .	15
<i>Gołębiowski Tadeusz</i> : Wieś jako źródło sił roboczych . . . . .	26
<i>Piotrowski Jerzy</i> : O rozwoju i sytuacji lecznictwa pracowniczego . . . . .	31
<i>Łoś Janusz</i> : Problem żywienia ludzi pracy . . . . .	39

## II. MATERIAŁY I PRZYCZYNKI

<i>M. E.</i> : Charakterystyczne cechy stosunku pracy, jako stosunku prawnego w oświeceniu radzieckim . . . . .	48
<i>Krogulski Franciszek</i> : Rozwój ubezpieczeń społecznych po wojnie w świetle liczb . . . . .	60
<i>Akoliński Stanisław</i> : Problem kadr w organizacji i działalności akcji socjalnej . . . . .	66
<i>Puławski Zygmunt</i> : Nowe zadania na odcinku bezpieczeństwa pracy . . . . .	76
<i>Tomaszewski Bolesław</i> : Finansowanie pomocy społecznej w 1951 r. . . . .	81

## III. KRONIKA

### Krajowa

Wykonanie Narodowego Planu Gospodarczego w 1950 r. . . . .	84
Zniesienie odrębnego sądownictwa pracy . . . . .	85
Na drodze do odbiurokratyzowania ubezp. społ. . . . .	87
Komisje i delegaci socjalno ubezpieczeniowi w zakładach pracy . . . . .	88
Zmiany w ubezpieczeniach społecznych w pierwszym roku Planu 6-letniego . . . . .	89

### Zagraniczna

Węgierska Karta Górnicza . . . . .	90
Sytuacja górników angielskich pogarsza się . . . . .	92
Praca przymusowa w Afryce Południowej . . . . .	93
Robotnicy egipscy płacą ciężki haracz . . . . .	94
Ruch współzawodnictwa pracy w Chinach Ludowych . . . . .	94

## IV. PRZEGLĄD WYDAWNICTW

### Nowe książki:

„Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych” — opr. Stanisław Garlicki . . . . .	95
„Świadczenia w ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych” — Tymiński — Wasylecki . . . . .	95

### Czasopisma krajowe

Zwiększenie produkcji i wydajności pracy wg założeń planu 6-letniego — <i>Kijas</i> . — Wydajność pracy w obrocie towarowym — <i>Kuźmiński</i> . Sukcesy gosp. i społ. Czechosłowacji — Robotnicy włoscy walczą przeciwko likwidacji przemysłu . . . . .	97
--	----

### Czasopisma zagraniczne

Dbałość o dobrobyt ludności w ZSRR. — Podnoszenie poziomu kultur.-techn. pracowników ZSRR. — W trosce o dzieci. — Produktywizacja kobiet w Czechosłowacji . . . . .	102
---	-----

<i>Bibliografia</i> . . . . .	105
-------------------------------	-----

<i>Streszczenia w językach obcych</i> . . . . .	115
---	-----

## V. PRZEGLĄD PRAWA SPOŁECZNEGO

### Zmiany w przepisach i zarządzeniach

#### Orzecznictwo

#### Wyjaśnienia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej



KAZIMIERZ RUSINEK  
*Minister Pracy i Opieki Społecznej*

## Troska Polski Ludowej o bezpieczne i higieniczne warunki pracy<sup>1</sup>

*„Zwiększając wysiłki w kierunku naszego rozwoju gospodarczego, podnosząc przemysł i rolnictwo, Państwo nasze i Partia winny największą troską i opieką otoczyć człowieka pracy, jako gospodarza w Państwie Ludowym“.*

PREZ. BOLESŁAW BIERUT

### NASZ CEL

W ustroju gospodarki uspołecznionej, w którym środki wytwórcze są własnością państwa, w którym znikły prywatne fabryki i zmienił się sam charakter produkcji, wyzysk człowieka i egoizm klasowy ustąpiły miejsca własności społecznej i interesowi społecznemu. Człowiek pracy przestał być przedmiotem, a stał się podmiotem działania.

Ze świadomości nowego systemu wypływa nowa i zmieniona rola człowieka pracy, a więc także dbałość o człowieka, bo w ustroju socjalistycznym, wolnym od wyzysku człowieka przez człowieka podstawą wszystkiego jest i pozostanie sam człowiek. Prez. Bierut powiedział: „Zwiększając wysiłki w kierunku naszego rozwoju gospodarczego, podnosząc przemysł i rolnictwo, Państwo nasze i Partia winny największą troską i opieką otoczyć człowieka pracy, jako gospodarza w Państwie Ludowym“.

Stanowisko, jakiemu dał wyraz Prez. Bierut, Przewodniczący PZPR, wskazuje na zadania, jakie mają do wypełnienia członkowie Partii, związków zawodowych, ludzie aparatu państwowego, kierownicy zakładów pracy i inżynierowie produkcji, członkowie rad zakładowych i kół bhp dla stworzenia jak najlepszych warunków pracy i otoczenia pracujących jak największą troską i opieką.

Poprzez poprawę warunków pracy, przez dobrą wentylację i klimatyzację hal fabrycznych, przez zabezpieczenie maszyn i prawidłowe oświetlenie, przez poprawę transportu i usprawnienie organizacji pracy, przez prawidłowe rozmieszczenie maszyn, przez odpowiednią pozycję przy maszynie, właściwy uchwyt

<sup>1</sup>) W grudniu 1950 r. Minister Pracy i Opieki Społecznej tow. Kazimierz Rusinek wygłosił w Krakowie odczyt o roli, znaczeniu i zadaniach inspekcji pracy w walce o poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Odczyt ten, który zamieszczamy tu w dużych skrótach był wygłoszony na kursie dla inżynierów i odpowiedzialnych pracowników Nowej Huty, zorganizowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych i Naczelną Dyrekcją Nowej Huty.

narzędzia pracy, przez dostarczenie sprzętu ochronnego i ubrania, okularów i respiratorów, przez dobrze zorganizowaną służbę bhp i służbę pierwszej pomocy, przez stworzenie — najogólniej mówiąc — właściwych warunków pracy dla człowieka, stworzymy tym samym warunki, w których zrodzi się entuzjazm pracy, w których rozszerzać się będzie współzawodnictwo pracy, w których padać będą nowe normy produkcyjne i stale wzrastać będzie wskaźnik wydajności indywidualnej i zespołowej.

Kończymy pierwszy rok realizacji Planu 6-letniego. Wszyscy mamy pełną świadomość wielkości zadań, jakie wymagają spełnienia, wielkości obowiązków, jakie ciążyą na każdym z nas. Musimy mieć także pełną świadomość trudności, jakie będziemy mieli do pokonania w trakcie dalszej realizacji zadań Planu 6-letniego.

Na połączeniowym kongresie Partii Robotniczych tow. H. Minc, kreśląc wizję Planu 6-letniego nazwał go „planem generalnej ofensywy socjalistycznej“.

W 6-tym roku planu przemysł nasz będzie wielkim przemysłem socjalistycznym o unowocześnionym wyposażeniu technicznym. Zapewni on dalsze uprzemysłowienie kraju, w oparciu o własną produkcję maszyn i urządzeń, oraz zabezpieczy rozwój innych i nowych gałęzi gospodarstwa narodowego pod względem technicznym i materiałowym.

Jednym z centralnych punktów Planu 6-letniego będzie usprawnienie techniczne naszego przemysłu. W związku z tym należy przewidzieć polepszenie się wskaźników techniczno-ekonomicznych. Usprawnienie techniczne przemysłu łącznie z dalszym rozwojem i pogłębieniem ruchu współzawodnictwa pracy, nowatorstwa i wynalazczości technicznej dadzą przeciętny wzrost wydajności pracy o około 70%. Plan 6-letni przewiduje ogólny wzrost produkcji przeciętnie o 158% w porównaniu z rokiem 1949.

„Mechanizacja pracy obejmie przede wszystkim zastosowanie maszyn tam — mówił tow. Minc — gdzie dotąd była stosowana ciężka praca fizyczna oraz praca w warunkach szkodliwych dla zdrowia“.

Jedną z wielkich pozycji Planu 6-letniego jest budowa Nowej Huty. Nowa Huta jest dziś symbolem i treścią nowego budownictwa. Jest dumą Polski Ludowej, jest radością Krakowa, jest chlubą klasy robotniczej, jest chlubą i zaszczytem inżynierów, techników i budowniczych. Na przykładzie Nowej Huty widzimy namacalnie i realnie wielką i braterską pomoc Związku Radzieckiego. Przykład Nowej Huty jest dowodem wyższości nauki radzieckiej i wielkich osiągnięć inżynierów i techników radzieckich. Nowa Huta w trakcie samej budowy, a w przyszłości w produkcji, musi przybrać konkretny wyraz treści socjalistycznego ustroju. Co to oznacza?

Oznacza to, że Nowa Huta musi być wzorem socjalistycznej organizacji pracy, wzorem norm techniczno-ekonomicznych, wzorem pełnego wykorzystania dnia roboczego przy pełnym wykorzystaniu taboru maszynowego, wzorem urządzeń technicznych i wreszcie, Nowa Huta musi być przykładowym wzorem warunków zabezpieczających człowiekowi pełne bezpieczeństwo przy pracy, oraz higieniczno-sanitarnych i kulturalnych urządzeń.

Przed inżynierami i kierownikami Nowej Huty, przed członkami Partii i związków zawodowych, przed całym aparatem administracyjno-techniczno-gospodarczym, stawiamy tu takie wymagania, jakich nie znał kapitalistyczny zakład pracy.

W „Zagadnieniach leninizmu“ tow. Stalin odpowiedział na pytania, dlaczego



socjalizm może, dlaczego socjalizm musi i dlaczego socjalizm bezwzględnie zwycięży kapitalistyczny system gospodarki i kapitalistyczny system produkcji. Dlatego — pisze tow. Stalin — że „socjalizm może dać wyższe wzory pracy i wyższą wydajność pracy niż kapitalistyczny system gospodarki“, że „może dać społeczeństwu więcej produktów i może uczynić społeczeństwo bogatszym, niż kapitalistyczny system gospodarki“.

## TECHNIKA W USTROJU KAPITALISTYCZNYM

Rozwój techniki maszynowej w kapitalizmie nie ułatwia warunków pracy robotnika i nie polepsza jego sytuacji materialnej. Przeciwnie. Lenin uczy nas, że „w miarę rozwoju techniki, sytuacja pracujących pogarsza się, że rośnie bezrobocie, że zwiększa się intensyfikacja pracy, zwiększa się wyzysk robotników. Postęp techniki i nauki w społeczeństwie kapitalistycznym — oznacza postęp w sztuce wyciskania z robotników potu“.

Maszyna, „ten potężny środek zwiększania produkcji i ułatwiania warunków pracy, jest w okresie kapitalizmu narzędziem w ręku burżuazji, służącym do ujarzmiania robotników, którzy przekształceni zostają w dodatek do maszyn“. W „Kapitale“ Marksa czytamy, „że kapitalistyczne stosowanie maszyn prowadzi do wyrafinowanych, bestialskich form wyzysku robotników, i że skierowane jest przeciwko klasie robotniczej. Wywołuje ono głód i wyczerpanie mas pracujących“. „Stosując maszyny — pisze Marks — kapitalista dąży tylko do jednego celu — zwiększenia zysku poprzez wyciskanie potu robotników na drodze bezlitosnego i bestialskiego wyzysku mas pracujących“. Jeden z ekonomistów radzieckich Arakelian, pisze, że „przeciwstawność kapitalizmu i socjalizmu w dziedzinie maszyn i urządzeń znajduje swój konkretny wyraz w następujących kierunkach: w warunkach kapitalizmu maszynę wprowadza się i wykorzystuje nie wówczas, gdy ułatwia ona i oszczędza pracę w ogóle, lecz tylko wówczas, gdy cena nowej maszyny jest mniejsza od sumy płacy roboczej wyrugowanych przez nią robotników, gdy wprowadzenie jej do produkcji zapewnia kapitaliście wzrost zysków“.

Klasyczne sformułowanie dla tego zagadnienia znajdziemy w „Kapitale“ Marksa: „Zastosowanie maszyny jest celowe tylko w granicach różnicy między wartością maszyny a wartością zastępowanej przez nią siły roboczej“. Musimy pamiętać o nieśmiertelnej prawdzie, zawartej w naukach marksizmu-leninizmu, że kapitalistyczna produkcja wymagała i wymaga niewolniczej sytuacji mas ludowych, przekształcenia ich samych w najemników i przekształcenia środków ich pracy w kapitał.

## ROLA TECHNIKI W USTROJU SOCJALISTYCZNYM

Jakże inaczej jest w ustroju socjalistycznym. Tu socjalistyczne stosunki wytwórcze, u podstaw których leży społeczna własność środków produkcji, warunkują stały rozwój narzędzi produkcji, nieustanny ilościowy i jakościowy wzrost środków trwałych oraz ich planowe użytkowanie dla gospodarczego rozkwitu kraju, dla materialnego i kulturalnego dobrobytu mas pracujących.

Za przykład i wzór niech nam posłuży Związek Radziecki, kraj zwycięskiego socjalizmu.

W bardzo ciekawej pracy cytowanego już Arakeliana, pod tytułem „Walka o maksymalne wykorzystanie środków trwałych w przemyśle socjalistycznym“,

wydanej przez Państwowe Wydawnictwo Literatury Politycznej w Moskwie w roku 1950, czytamy:

„W Związku Radzieckim stosowanie maszyn, mechanizacja procesów produkcyjnych, nabrały zasadniczo odmiennego znaczenia społeczno-ekonomicznego. Mechanizacja nie tylko podwyższa wydajność pracy, zwiększając tym samym dobrobyt materialny mas pracujących, lecz i ułatwia pracę robotników. W miarę rozwoju techniki i szerokiego zastosowania maszyn, robotnicy uwalniają się od ciężkich i szkodliwych dla zdrowia czynności produkcyjnych. Tak np. szerokie zastosowanie spawania elektrycznego zamiast nitowania, zlikwidowało w ZSRR takie choroby zawodowe, jak głuchota niterów, uwolniło robotników od ciężkiej pracy fizycznej przy nitowaniu i wybijaniu. Państwo socjalistyczne zużywa ogromne sumy celem ulżenia i polepszenia warunków pracy. Partia i rząd poświęcają ogromną uwagę zagadnieniom mechanizacji produkcji. W ułatwianiu pracy szczególnie ważną rolę odgrywa wdrożenie automatycznego systemu maszyn, który zupełnie uwalnia robotnika od pracy fizycznej i sprowadza jego działalność do funkcji kontroli maszyn. Zastosowanie tego wyższego stopnia mechanizacji pracy w jak najszerszej skali, w granicach całego społeczeństwa, staje się możliwe po raz pierwszy w socjalizmie. Tylko planowa gospodarka socjalistyczna, wolna od kryzysów i bezrobocia, może w całej pełni wykorzystać automatyzację dla ogromnego wzrostu produkcji, szybkiego polepszenia warunków pracy, zupełnego zlikwidowania przeciwieństwa między pracą fizyczną i umysłową..“

W ZSRR, gdzie zdrowie i życie człowieka stanowią najwyższą wartość, w miarę podwyższania uzbrojenia technicznego nie tylko rośnie dobrobyt materialny robotników, lecz i ich praca staje się lżejszą. Nie tylko bowiem praca robotnika radzieckiego coraz bardziej przekształca się w funkcję kontroli skomplikowanych mechanizmów, ale również potokowy system produkcji prowadzony jest na podstawie celowej organizacji pracy i przy całkowitym przestrzeganiu reguł ochrony pracy i techniki bezpieczeństwa. Stosowaniu potokowego systemu produkcji towarzyszy ułatwienie pracy robotników, zmniejszenie ich zmęczenia, uwolnienie od zbytecznego chodzenia, konieczności nachylania się i podnoszenia ciężarów z podłogi (materiałów, części maszyn) itd. Partia komunistyczna i państwo radzieckie troszczą się stale o zdrowie robotników i stwarzają sprzyjające warunki pracy w fabrykach i zakładach przemysłowych. W przedsiębiorstwach socjalistycznych robotnikom zapewnia się normalną kubaturę powietrza, higieniczne warunki pracy, wentylację, prawidłowe oświetlenie w dzień i w nocy. Prawodawstwo ZSRR określa środki w zakresie techniki bezpieczeństwa, zapobiegające wypadkom przy pracy itd.

## SKUTKI UPRZEMYSŁOWIENIA W KRAJACH KAPITALISTYCZNYCH

Zatrzymajmy jeszcze uwagę na tym podstawowym zagadnieniu, jakim jest industrializacja kraju i na różnicy, jaka zachodzi między uprzemysłowieniem krajów kapitalistycznych i industrializacją socjalistyczną.

Wiemy, że uprzemysłowienie krajów kapitalistycznych prowadzi do silnej koncentracji i centralizacji kapitału finansowego i przemysłowego.

Jako skutek tego faktu występują takie zjawiska, jak:

1. zamykanie mało rentownych zakładów przemysłowych,
2. ograniczanie czasu pracy w zakładach czynnych i redukcja dni pracy do 3 lub 4 dni w tygodniu,



3. zubożenie i obumieranie drobnych producentów, dla których nie ma żadnych szans ponownego wejścia do życia gospodarczego w innej roli i w innym charakterze,
4. zubożenie wsi,
5. pauperyzacja klasy robotniczej przy chronicznych okresowo występujących kryzysach i stała armia bezrobotnych,
6. wzrost nędzy i bezrobocia.

Industrializacja kapitalistyczna oznacza więc zaostrzenie podstawowej sprzeczności kapitalizmu — sprzeczności między społecznym wytwarzaniem i prywatnym, kapitalistycznym przywłaszczeniem. Prowadzi to w konsekwencji do coraz ostrzejszych kryzysów, do marnotrawstwa sił wytwórczych i do hamowania ich rozwoju. Włodzimir Brus<sup>1)</sup> podaje, że: Zmiany w technice produkcji w okresie rozkładu kapitalizmu przybierają szczególnie pasożytniczy, antyludzki charakter: może to być co najwyżej skrzywiony i jednostronny rozwój, związany z przygotowaniem do wojny agresywnej, a więc do gigantycznego, potwornego niszczenia sił wytwórczych, do masowego mordu. W okresie 1929—1937 przeciętne tempo wzrostu produkcji przemysłowej w krajach kapitalistycznych wyniosło zaledwie 0,3% rocznie, a w Stanach Zjednoczonych nastąpił nawet spadek przeciętnie o 1 proc. rocznie. Po czasowym, jednostronnym ożywieniu w okresie II wojny światowej, które to ożywienie w ostatecznym rachunku pogłębiło nierozwiązalną sprzeczność ekonomiczną — krzywa produkcji przemysłowej USA poczęła znowu gwałtownie spadać. Pod koniec 1948 r. produkcja przemysłowa USA wynosiła 80 proc. produkcji z r. 1943. W ciągu r. 1949 nastąpił dalszy spadek o 22 proc. Szeroki program zbrojeń dla zbrodniczej wojny agresywnej, który ma uratować kapitalizm amerykański od pogłębienia istniejącego kryzysu, w konsekwencji zaostrzy jedynie wszystkie sprzeczności systemu.

### INDUSTRIALIZACJA SOCJALISTYCZNA I JEJ ZAŁOŻENIA SPOŁECZNO-GOSPODARCZE

Zasadnicza odmienność socjalistycznej industrializacji wynika z faktu, że rozwija się ona na bazie socjalistycznych stosunków wytwórczych, że rozwój przemysłu socjalistycznego oznacza rozszerzenie i umocnienie tych stosunków. Wytwarzane w rosnących rozmiarach środki produkcji służą człowiekowi, ułatwiają jego pracę, umożliwiają wzrost dobrobytu i poziomu kulturalnego społeczeństwa, oraz wzmacniają państwo socjalistyczne. Planowy charakter industrializacji socjalistycznej zabezpiecza niezwykle szybki i harmonijny proces rozwoju sił wytwórczych, bez kryzysów i załamań, gdyż wzrost produkcji idzie w parze z systematycznym wzrostem siły nabywczej mas. Rozwój przemysłu, zwłaszcza przemysłu ciężkiego, a zarazem stałe podnoszenie poziomu materialnego mas pracujących — oto jeden z najistotniejszych elementów socjalistycznej industrializacji.

W ślad za rozbudową i powstawaniem nowego, socjalistycznego przemysłu, budowanego w warunkach ustroju socjalistycznego i opartego na społecznym władaniu środkami produkcji, same warunki pracy muszą ulec radykalnej zmianie i radykalnej poprawie, albowiem zmienił się zasadniczo i gruntownie stosunek robotnika do zakładu pracy, będącego wspólną własnością. Z drugiej strony zmienić się musi stosunek do robotnika ze strony zakładu pracy, w którym robotnik jest współgospodarzem. Lenin powiedział: „Nie można więcej

<sup>1)</sup> Nowe Drogi, Nr 5 z 1950.

posyłać ludzi na katorżniczą pracę. Trzeba wszędzie wprowadzić więcej maszyn i przechodzić znacznie szerzej do stosowania techniki maszynowej. Postęp techniczny w ustroju socjalistycznym musi uczynić warunki pracy bardziej higieniczne, musi uchronić miliony robotników przed pyłem, przed dymem i kurzem, musi przyspieszyć przekształcenie brudnych, ohydnych pracowni w czyste, jasne i godne człowieka laboratoria“.

Takim laboratorium, godnym człowieka pracy, pracownią o najbardziej higienicznych warunkach pracy, pracownią odznaczającą się obfitością światła i powietrza, wyposażoną w najnowsze urządzenia wentylacyjne i pomieszczenia sanitarne, pracownią, w której praca będzie zaszczytem, honorem i radością — musi stać się Nowa Huta, ten symbol i synonim socjalistycznego budownictwa i socjalistycznego ustroju.

## SMUTNE DZIEDZICTWO I WALKA O POPRAWĘ WARUNKÓW PRACY W POLSCE LUDOWEJ

Polska Ludowa, klasa robotnicza Polski, odziedziczyły smutny spadek po ustroju kapitalistycznym. Fabryki i kopalnie były owymi fabrykami kalek, o jakich mówią historycy ruchu robotniczego. Zakratowane okna hal fabrycznych, wysoko i drutem kołczastym opancerzone fabryki przypominały raczej więzienia, aniżeli zakłady pracy. Lokale fabryczne brudne i ciemne, niskie, źle ogrzewane, pozbawione urządzeń wentylacyjnych, w których panowała zbyt niska, albo zbyt wysoka temperatura. Pełno w nich było kurzu i brudu, maszyny były z reguły nie zabezpieczone. Takie fabryki były i są wytwórniami chorób zawodowych, były i są przyczyną wielkiej ilości wypadków śmiertelnych i ciężkich, kończących się stałym inwalidztwem.

Temu smutnemu dziedzictwu Partia i rząd Polski Ludowej wypowiedziały zdecydowaną walkę. W Planie 6-letnim przeznaczono ogromną sumę, bo około 40 miliardów złotych licząc w dawnej walucie, na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w starych, pokapitalistycznych fabrykach i kopalniach.

Fundusz nakładów inwestycyjnych na cele bezpieczeństwa i higieny pracy w roku 1950 wynosił 4995 milionów dawnych złotych, a z górą 12 miliardów przewidzieliśmy w wydatkach eksploatacyjnych. Są to wydatki na sprzęt ochronny dla pracowników, a więc sprzęt ochrony osobistej, odzież i obuwie ochronne oraz na urządzenia pomieszczeń, wentylacji, kanalizacji — a dalej na urządzenia dla higieny procesów technologicznych i urządzenia higieniczno-sanitarne, jak łaźnie, rozbieralnie, pralnie, odkaźalnie, szatnie i szafki odzieżowe, ustępy, umywalnie, środki do mycia, ręczniki, itp. Nowe zakłady — a planujemy wybudowanie 1425 zakładów — w ich liczbie Nowa Huta, będą budowane z zastosowaniem ostatnich i najnowszych zdobyczy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

I tu wielką pomocą i przykładem będzie dla nas Związek Radziecki, przodujący na świecie kraj w zakresie ochrony pracy, organizacji i techniki bezpieczeństwa pracy. W Związku Radzieckim, po raz pierwszy w dziejach ludzkości, nauka uwolniona od władzy kapitału oddana została na służbę mas pracujących. Służy masom pracującym. Jej zadaniem jest m. in. rozpracowanie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy. Poza tym, ochrona pracy w Związku Radzieckim — podobnie jak i wszystkie inne gałęzie wiedzy — jest nauką marksistowską, opartą o stalinowską troskę o człowieka i opierającą się o najnowsze osiągnięcia naukowo-techniczne.



Przodująca rola w rozpracowaniu i realizacji metod, zasad i konkretnych wskazań w zakresie bezpieczeństwa pracy w przemyśle przypadła szefom wytwórczości, a więc inżynierom i technikom. Od poziomu znajomości zagadnień i higieny pracy przez inżynierów i techników w przedsiębiorstwach i w całych gałęziach przemysłu, zależą powodzenie samej akcji, wiązanie nauki z praktyką oraz ostateczne wyniki walki z chorobami zawodowymi i z nieszczęśliwymi wypadkami przy pracy.

Tutaj na czasie będzie przypomnienie, że o ile w Związku Radzieckim, przy ogromnym wzroście sił wytwórczych, rozwoju i rozbudowie gigantów przemysłowych, przy powstawaniu i tworzeniu nowych gałęzi przemysłu, dotąd nie znanych, i wprowadzaniu dziesiątków milionów nowych ludzi do produkcji, wypadkowość przy pracy zmniejsza się radykalnie, a w niektórych gałęziach przemysłu nie ma zjawiska chorób zawodowych — to w takich Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej, w samym tylko roku 1946 według oficjalnych danych, a więc danych raczej zmniejszających niż wyolbrzymiających cyfry, było 2,050.000 nieszczęśliwych wypadków, w tej liczbie 106.500 wypadków, które pociągnęły za sobą śmierć lub ciężkie inwalidztwo.

Te cyfry odnośnie wypadków przy pracy w kraju kapitalistycznym w ogóle i ilość wypadków śmiertelnych w szczególności, wskazują, że życie i zdrowie człowieka w krajach kapitalistycznych nie ma żadnej wartości.

W Polsce Ludowej Partia i władza ludowa w trosce o człowieka pracy, w usilnym dążeniu do poprawy warunków pracy i podniesienia ogólnej higieny i urządzeń sanitarnych w zakładach pracy, które przejęliśmy po kapitalistach, zrobiły bardzo wiele. Niemniej, jest to jeszcze za mało, abyśmy mogli być już zadololeni z osiągnięć i dlatego nie możemy zaprzestać traktowania zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy jako podstawowego, kluczowego zagadnienia w ogólnej polityce Partii i Państwa. Że na odcinku bezpieczeństwa i higieny pracy dzieje się jeszcze ciągle źle, że stan naszych kopalń i fabryk pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga dużej i radykalnej poprawy, to wynika z ich kapitalistycznego pochodzenia, a świadczą o tym najlepiej poniższe cyfry. Np. w roku 1949 Państwowa Inspekcja Pracy wydała 106.921 zarządzeń z dziedziny bezpieczeństwa i około 110.000 zarządzeń z dziedziny higieny. Drugi Kongres Związków Zawodowych uznał również za pilny obowiązek, zarówno związków zawodowych, jak i gospodarczych organów państwowych, usilną pracę nad poprawą higieny i bezpieczeństwa oraz nad systematycznym usuwaniem przyczyn, powodujących choroby zawodowe i nieszczęśliwe wypadki.

W Polsce Ludowej potrzeba zastosowania bezpieczeństwa i higieny pracy nie wypływa tylko z obawy przed wysokością strat gospodarczych — chociaż tracimy miliony robotniko-godzin rocznie — ale przede wszystkim z ceny i wartości jaką jest dla nas sam człowiek, ten najwyższy skarb na świecie.

Powiedzieliśmy wyżej, że fabryki przejęte po ustroju kapitalistycznym, to smutne dziedzictwo urządzeń i zacofania higieniczno-sanitarnego. Burżuazyjna władza, będąca narzędziem w ręku klas kapitalistycznych, nie miała najmniejszego interesu, aby w czymkolwiek przejawiać troskę o zdrowie i życie klasy robotniczej. Dowodem tego jest, iż rozporządzenie o bezpieczeństwie i higienie pracy, wydane w roku 1928, nie doczekało się przepisów wykonawczych i pozostało deklaracją władzy kapitalistycznej nigdy nie zrealizowaną.

Władza ludowa już w listopadzie 1946 roku wydała zasadnicze rozporządzenie o ogólnych przepisach, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a na przestrzeni następnych kilku lat wydaliśmy cały szereg szczegółowych

rozporządzeń z zakresu bhp dla przemysłu włókienniczego, poligraficznego, dla budownictwa, hut szkła, skórzanego itd.

Czwarte Plenum CRZZ podjęło uchwałę, która zobowiązuje związki zawodowe do wzmocnienia wysiłków nad polepszeniem warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, do dokładnego zaznajomienia się z przewidzianymi w Planie 6-letnim nakładami inwestycyjnymi na bezpieczeństwo i higienę pracy i do prowadzenia stałej kontroli ich wydatkowania.

Powołanie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, ustawa o społecznej inspekcji pracy, ustawa o zabezpieczeniu maszyn i urządzeń technicznych, ustawa o skróconym czasie pracy i dłuższych urlopach w przemysłach szczególnie szkodliwych dla zdrowia, kilkadziesiąt pism okólnych i rozporządzeń, wydanych w jednym tylko roku 1950, oto suma faktów, suma konkretnych aktów prawnych i instytucji, powołanych do realizacji zadań, zmierzających do poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Realizować będziemy te zadania wzorując się na doświadczeniach i osiągnięciach Związku Radzieckiego. Jak kapitalne jest to zagadnienie u nas i jak wielkie było ono w Związku Radzieckim, przytoczę uchwałę Komitetu Centralnego WKP(b) z 5 lipca 1929 roku, w której czytamy:

„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“.

W tej samej uchwale czytamy dalej, że „komitety partyjne, przeprowadzające kontrolę organów gospodarczych i poszczególnych przedsiębiorstw, powinny, obok kontroli wykonania planów finansowo-przemysłowych, obniżenia kosztów własnych, podniesienia wydajności pracy, zwrócić należytą uwagę na stan techniki bezpieczeństwa i ochrony pracy. Pracę organizacji gospodarczych i innych — mówi uchwała — należy oceniać również z punktu widzenia ich działalności w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony pracy“.

A 9-ty Zjazd radzieckich Związków Zawodowych, obradujący w kwietniu 1932 roku „zobowiązuje organy ochrony pracy oraz związki zawodowe do wzmocnienia kontroli stosowania przez organy gospodarze zarządzeń w dziedzinie ochrony pracy, techniki bezpieczeństwa, higieny przemysłowej oraz do pociągania do najsurowszej odpowiedzialności tych organów gospodarczych, które nie wykorzystują przewidzianych na te cele kredytów w planach finansowo-gospodarczych“ albo, które wykazują kompletne niedbalstwo w zakresie roztoczenia rzeczywistej opieki w sensie stworzenia jak najlepszych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na naszym terenie, aby realizować dyrektywy Partii i uchwałę rządu o realizacji Planu 6-letniego, oraz wytyczne, zawarte w szeregu przemówień Prezydenta Bieruta, Wicepremiera Minca i Ministra Szyra, dalej, aby wykonać uchwałę Biura Organizacyjnego KC PZPR, musimy — prócz wielu innych i różnorodnych warunków — spełnić także warunek stworzenia odpowiednich i nowych kadr, do obowiązków których należeć będzie przestrzeganie wytycznych, wskazań, uchwał i ustaw w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Co mówi uchwała Biura Organizacyjnego KC PZPR? W części dotyczącej ochrony pracy — mówi ona, że:

„Jednym z naczelných zadań organizacji partyjnej i związkowej jest troska o warunki pracy, o należytą higienę i bezpieczeństwo, walka o usuwanie wszelkich przeszkód, utrudniających normalną pracę“.



Na zjeździe w Szczecinie Wicepremier Minc powiedział: „Trzeba, żeby wielki wysiłek współzawodnictwa połączył się z wielkimi i gruntownymi zmianami technicznymi. Trzeba, żeby tej fali, która wyszła z dołu do mas, tej fali współzawodnictwa, tej fali przodowników pracy — wyszła na spotkanie zorganizowana polska technika i polska nauka. Trzeba, żeby powstał generalny plan techniczny ulepszeń w przemyśle, renowacji, racjonalizacji, postępu. Jeżeli to, co dały masy w postaci ruchu współzawodnictwa i przodownictwa pracy, połączy się z tym, co daje polska technika w postaci generalnych technicznych zmian w przemyśle, to otrzymamy rzecz wielką. Otrzymamy techniczną rewolucję w polskim przemyśle“.

## O LEPSZE ZROZUMIENIE SPRAWY

Pełna rewolucja w przemyśle musi być rozumiana przez kierowników technicznych, przez dyrektorów naczynych i technicznych, przez inżynierów produkcji, przez rady zakładowe, przez społecznych inspektorów pracy, przez samych robotników, jako rewolucja, nakładająca na wszystkie zakłady pracy obowiązek zastosowania niezbędnych środków do usunięcia szkodliwości warunków pracy, do zapobiegania wypadkom przy pracy, do podniesienia techniki urządzeń i do utrzymania miejsca pracy na wyższym, niż dotąd, poziomie sanitarno-higienicznym. Rewolucja w przemyśle polskim oznacza także obowiązek kierowników pracy do systematycznego pouczania robotników o sposobach bezpiecznego obchodzenia się z maszynami i urządzeniami mechanicznymi, a robotników do bezwzględnej stosowania się do przepisów i zarządzeń.

Zorganizowana i wspólna akcja wszystkich zainteresowanych prawidłowym przebiegiem procesów produkcyjnych i wskaźnikami produkcyjnymi, m. in. zainteresowanych w stałym podnoszeniu wydajności pracy i w przekraczaniu planów produkcyjnych nie dopuści do strat ludzkich i materiałowych.

Walka o lepsze urządzenia techniczne, o lepszą klimatyzację pracy, o jakość narzędzi i o ochronę maszyn, o ubranie ochronne, o okulary, buty i rękawice, to nie tylko walka z wypadkowością przy pracy i z chorobami zawodowymi, ale to zarazem walka o rozszerzenie i umasowienie ruchu współzawodnictwa, jest to walka o nowe i wyższe normy wydajności, walka o ilość i jakość wytworzonych produktów i wreszcie jest to walka o przedterminowe wykonanie planów produkcyjnych i zwycięskie zakończenie 6-letniego planu budownictwa socjalizmu w naszym kraju.

Tow. Minister Szyr powiedział w marcu 1949 roku:

„Mniej wypadków przy pracy, lepsze warunki oświetlenia, lepsza organizacja miejsca pracy, mniej kurzu, wycieków, oparów, stała troska o usunięcie szkodliwego dla zdrowia działania kwasów, wysokiej temperatury, nadmiernej wilgoci, oto drogi i środki oszczędności, w tym wypadku nie przez ograniczenie a przez powiększenie wydatków“.

W przyszłości nie należy zatwierdzać żadnego planu produkcji i kapitalnych remontów, które nie przewidują środków ochrony i poprawy warunków pracy. Opieka zdrowotna, obsługa sanitarna, wzrost poziomu higieny i bezpieczeństwa pracy, stały nadzór nad przebiegiem pracy od strony tych problemów, stanowią ważny i istotny składnik systemu oszczędzania sił i zdrowia pracowników. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe są marnotrawstwem sił produkcyjnych kraju i krzywdą społeczną. Zwalczać je więc należy zarówno z punktu widzenia gospodarczego, jak i socjalnego. Można je zwalczać

skutecznie tylko drogą zorganizowanej i systematycznej pracy. Prowadzenie tej akcji w rozmiarach, odpowiadających potrzebom, jest u nas zdobyczą lat ostatnich, zdobyczą czasów, w których czynnik społeczny zyskał należne mu miejsce w kontroli i organizacji przemysłu. Współczesne zadania socjalistycznej produkcji wymagają takiej organizacji pracy, takich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, które będą wpływać korzystnie na podnoszenie wydajności pracy. Poczucie tego, że warunki bezpieczeństwa i higieny pracy są częścią składową procesów produkcyjnych, że dobre warunki bezpieczeństwa i higieny pracy wpływają na wzrost wydajności pracy, a więc w końcowym efekcie na wzrost wskaźnika produkcyjnego danego zakładu pracy, musi stać się prawdą w pełni rozumianą przez każdego z kierowników zakładu pracy jak i samych robotników. Że jesteśmy na dobrej drodze wskazuje chociażby przykład z hutnictwa, gdzie uzyskanie sztandaru przechodniego i nagród jest uwarunkowane między innymi dobrym stanem warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. W akcji zwalczania wypadkowości przy pracy zainteresowane są wszystkie decydujące w Państwie czynniki, z Partią na czele.

Państwo Ludowe przyjęło obowiązek i odpowiedzialność za doprowadzenie stanu naszych fabryk i naszych kopalń do takiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, który odpowiadać będzie wymogom ustroju socjalistycznego.

Dążność Państwa do usunięcia wiekowych zaniedbań i poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle i pozostałych działach gospodarki narodowej znajduje swój wyraz:

1. w wydanych przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy, wśród których podstawowym aktem jest rozporządzenie z dnia 6. 11. 1946 r.,
2. w powołaniu Centr. Inst. Ochrony Pracy i doskonaleniu istniejących zakładów naukowo-badawczych, instytutu nadzoru i wzorcowni, itd.,
3. w szkoleniu i przeszkalaniu kadr inspekcyjno-technicznych, w powołaniu inspektorów społecznych i tworzeniu nowej kadry inspektorów państwowych, rekrutujących się z samych robotników,
4. w podnoszeniu poziomu i liczby kadr aparatu ochrony pracy,
5. w planie inwestycyjnym, który obejmuje poważne nakłady inwestycyjne na bezpieczeństwo i higienę pracy, oraz w funduszu eksploatacyjnym zakładów.

Polska klasa robotnicza, jako gospodarz kraju, świadomy swych praw i obowiązków oddaje wszystkie swoje siły dla budownictwa socjalizmu. Ten wielki cel budzi w klasie robotniczej siłę i energię, ofiarność i poświęcenie. Twórczy trud ludzi pracy wzbogaca doświadczenie i rodzi rzeczy nowe i postępowe. Klasa robotnicza, dźwigająca główny trud rządzenia i pracy wie, jak wielkim jest jej osobisty wkład w budowę nowego ustroju i docenia, jakie znaczenie dla gospodarki narodowej ma współzawodnictwo, racjonalizatorstwo i przodownictwo pracy.

Ze świadomości klasowej i z politycznego uświadomienia znakomitej większości klasy robotniczej i postępowej części inteligencji technicznej zrodziło się poczucie socjalistycznej dyscypliny pracy, wypływające z socjalistycznego stosunku do pracy.

Za robotnikami, za bohaterami pracy, budowniczymi Polski Ludowej — powiedzmy to otwarcie — czy zawsze nadążają kierownictwa poszczególnych zakładów pracy? Jakże często kierownictwo zapomina o obowiązku stworzenia odpowiednich warunków pracy, o opiece, jaką kierownictwo winno otaczać robotników. Jakże często, niestety, kierownicy budów i zakładów zapominają



o słowach Stalina, który powiedział, że „Musimy stworzyć dla robotników takie warunki pracy, które dawałyby im możliwość pracować owocnie, podnosić wydajność, ulepszać jakość produkcji. Trzeba zorganizować pracę w fabrykach w ten sposób — aby wydajność podnosiła się z miesiąca na miesiąc, z kwartału na kwartał“.

Dodajmy od siebie: każde kierownictwo zakładu pracy, każde kierownictwo budowy zakładu pracy, a więc i kierownictwo Nowej Huty, obowiązane jest do stworzenia takich warunków pracy, które będą wyrazem troski i opieki nad robotnikami, zabezpieczą ich przed wypadkami przy pracy, zmniejszą zachorowalność, zmniejszą absencję, zwalczą płynność kadr.

Mam przed sobą memoriał, składający się z 30 stron maszynopisu i mam protokół Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, tej samej objętości, obrazujące warunki zakwaterowania, warunki pracy, warunki żywienia oraz dane, ilustrujące częstotliwość i ciężkość wypadków przy pracy.

Fakty stwierdzone są alarmem Fakty oskarżają. Fakty znane na pewno kierownictwu Nowej Huty, znane Wam inżynierowie i dyrektorzy, są zaprzeczeniem tego, czego chce od Was Partia, czego chce od Was Polska Ludowa, o czym mówią związki zawodowe. Jeżeli chcecie szukać przyczyny absencji, która wynosiła w sierpniu 8,3%, we wrześniu 9,1%, w październiku 10,3%, z czego 30% było absencji usprawiedliwionej, to odpowiedź na to pytanie, bez głębszej analizy tych cyfr znajdziecie w faktach ujawnionych w protokołach Komisji, które badały warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, warunki zakwaterowania, stołówki itd.

Należy się uznanie inicjatorom za zorganizowanie kursu ochrony pracy, którego uczestnikami są odpowiedzialni pracownicy Nowej Huty. Jest to dowód zrozumienia potrzeby zgłębienia całej problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, poznania podstaw, metod i zadań tego zagadnienia, od czego zależą dalsze wyniki pracy i prawidłowy, zgodny z planem przebieg procesów produkcyjnych.

Raz jeszcze przypomnę to, co powiedział tow. Minister Szyr o bezpieczeństwie i higienie pracy. Powiedział on, że akcja bezpieczeństwa pracy „obejmująca swym zasięgiem również i zagadnienie higieny pracy, jest wyrazem dążności czynników państwowych do wprowadzenia w życie zasad ochrony pracy, o które długo bezskutecznie walczyły całe pokolenia robotnicze. Akcja ta jest jednym z ważniejszych fragmentów realizacji zasad uspołecznionej gospodarki, w której człowiek pracy jest nie przedmiotem, a podmiotem działania. Dbałość o człowieka pracy, która jest motywem przewodnim akcji bezpieczeństwa pracy — jest poza tym doskonałym zrozumieniem interesu narodowego w sensie osiągania najlepszych efektów gospodarczych — podstawą produkcji jest i pozostanie człowiek“. Pamiętajcie o tym inżynierowie i technicy. „Prawda ta powinna być punktem wyjścia zainteresowania akcją bezpieczeństwa pracy ze strony organizatorów przemysłu, którzy odbudowują nasz kraj dla tych, którzy w ciężkim trudzie odbudowy biorą bezpośredni udział — dla ludzi pracy“.

#### UWAGI KOŃCOWE

Plan 6-letni postawił ogromne zadania przed całym aparatem administracyjnym i gospodarczym, przed aktywem Partii i związków zawodowych, przed całą klasą robotniczą. Osiągnięcie przewidzianej planem produkcji przemysłowej,

przewidziana planem budowa z górą 1000 obiektów przemysłowych, dalsza elektryfikacja miast i wsi, budowa dróg, regulacja rzek, będą możliwe przy spełnieniu następujących warunków: usprawnieniu organizacji pracy, podniesieniu zawodowych kwalifikacji robotników, mechanizacji procesów pracochłonnych, wprowadzeniu nowych metod produkcji, podniesieniu wydajności pracy i przy dalszym rozwoju współzawodnictwa pracy.

Wielkie dzieło budowy podstaw socjalizmu jest połączone z podnoszeniem stopy życiowej mas pracujących, z budową trzech ćwierci miliona izb mieszkalnych oraz z budową szkół, szpitali, domów kultury, żłobków, przedszkoli itp. Realizacja tych gigantycznych zadań wymaga mobilizacji wszystkich twórczych sił i uruchomienia wszystkich sprężyn gospodarczego i społecznego życia całej Polski.

Rozwinięte być musi współzawodnictwo, racjonalizatorstwo, nowatorstwo, trzeba pogłębić socjalistyczny stosunek do pracy i podnieść na wyższy poziom socjalistyczną dyscyplinę pracy. Zadanie podniesienia na wyższy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ogólne poprawienie warunków bytowych klasy robotniczej, nabierają szczególnego znaczenia w naszym ustroju i zadanie to jest jednym z podstawowych elementów i warunków realizacji wszystkich zadań Planu 6-letniego, planu forsownego uprzemysłowienia i generalnej ofensywy socjalizmu.

W tej generalnej ofensywie o przedterminowe wykonanie Planu 6-letniego, inżynierowie produkcji i kierownicy zakładów pracy, rady zakładowe, komisje bhp, inspektorzy państwowi i inspektorzy społeczni wtedy tylko staną się oddziałem walczącym tej wielkiej armii realizatorów budownictwa socjalistycznego, gdy wypełnią wszystkie zadania i obowiązki w zakresie ochrony pracy. Wielki Lenin mówił „że wygrywa ten, kto posiada lepszą technikę, lepszą organizację, wyższą dyscyplinę i lepsze maszyny“. Walczyć o realizację socjalizmu w Polsce, walczyć o powiększenie produkcji, walczyć o większą wydajność pracy, walczyć o lepszą organizację pracy, walczyć o obniżenie kosztów produkcji, walczyć o rozwój ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa, walczyć z absencją i walczyć o trwałość kadr można tylko wtedy skutecznie, gdy walkę tę połączymy z walką o lepsze warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, wynikające z troski o człowieka, z troski o produkcję.

Wszystkie walki, które podejmowała i którymi kierowała Partia, zostały wygrane. Wygramy walkę także i na odcinku radykalnej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Dla zwycięstwa na tym odcinku potrzebni są nam ludzie, kadry. Towarzysz Stalin na naradzie działaczy gospodarczych 23 czerwca 1931 roku powiedział: „Potrzebne są nam takie siły kierownicze i inżyniersko-techniczne, które będą zdolne zrozumieć politykę klasy robotniczej naszego kraju, które będą zdolne przyswoić sobie tę politykę i będą gotowe zrealizować ją sumiennie“.

Wierzę, że nasi dyrektorzy, nasz aparat gospodarczy i kierownicy, nasi inżynierowie produkcji, rozumieją politykę klasy robotniczej i że wypełnią wolę klasy robotniczej, wolę Partii, wolę rządu Ludowego rzetelnie i sumiennie.



FICK BRONISŁAW

## Wykorzystanie wewnętrznych rezerw siły roboczej w zakładach produkcyjnych

Dążenie do obniżenia kosztów wytwarzania, dające realne podstawy do późniejszej obniżki cen i wzrostu stopy życiowej mas pracujących, wymaga zorganizowanej i konsekwentnej akcji, idącej w kierunku właściwego i pełnego wykorzystania wszystkich czynników, uczestniczących w procesie produkcji i składających się łącznie na koszt jej wykonania. Pośród czynników tych, obok surowców, urządzeń, materiałów, paliwa czy energii, ogromne znaczenie posiada płaca robocza, wpływająca w poważnym stopniu na ogólne koszty wytwarzania.

W gospodarce socjalistycznej, systematyczna i planowa obniżka kosztów wytwarzania stanowi jedno z zasadniczych praw rozwojowych. Obniżka ta postępuje ustawicznie, w sposób skoordynowany i planowy, przy czym jej podstawę wyjściową stanowi stale wzrastająca wydajność pracy, systematyczny rozwój i coraz pełniejsze i lepsze wykorzystanie wyposażenia technicznego oraz stale podnoszenie poziomu kwalifikacyjnego pracowników.

Tendencja zniżkowa kosztu własnego produkowanych towarów, umożliwiająca realizację polityki niskiego poziomu cen, powiększa ponadto absolutne rozmiary produktu dodatkowego, umożliwiając, poprzez zwiększanie stopnia dochodowości przedsiębiorstw i zakładów pracy, przyspieszenie tempa socjalistycznej akumulacji i co za tym idzie — zwiększenie potencjału ekonomicznego socjalistycznego państwa.

Zaplanowanie obniżenia kosztów własnych aparatu produkcyjnego gospodarki narodowej, bazowane na wszelkich rezerwach ukrytych w poszczególnych przedsiębiorstwach i zakładach pracy, jest niezmiernie doniosłym elementem, wpływającym na usprawnienie procesów ekonomicznych organizmu gospodarczego, na przyspieszenie jego rozwoju oraz na właściwe i jak najbardziej celowe rozwiązanie złożonych zagadnień polityki gospodarczej.

Poziom kosztów własnych produkcji w każdym przypadku determinowany jest przez istniejący poziom wydajności pracy i przez stopień opanowania i wykorzystania wyposażenia technicznego. Obniżanie tego poziomu wymaga więc zastosowania środków, zmierzających do podniesienia wydajności pracy i zmniejszenia wydatków na płacę roboczą, przypadających na jednostkę produkcji czyli do jak najpełniejszego wykorzystania rezerw siły roboczej.

## I. WPŁYW STANDARYZACJI PRODUKCJI

Standaryzacja produkcji polega na ograniczaniu różnorodności typów produkowanych dóbr, znormalizowaniu cech zewnętrznych produkcji, wyposażenia technicznego i nawet metod obróbki, wreszcie na normatywach zużycia surowców i półfabrykatów. Standaryzacja może być przeprowadzona w stosunku do całego szeregu właściwości produkowanych wytworów, wpływając bezpośrednio na ujednoczenie technicznych sposobów produkowania i na jak najdalej posunięte usprawnienia organizacji pracy.

Korzyści standaryzacji polegają w pierwszym rzędzie na możliwości wytwarzania poszczególnych typów produktów w większych ilościach, co daje gwarancję pełniejszego wykorzystania zarówno technicznej zdolności produkcyjnej zakładu pracy, jak i jego siły roboczej. Standaryzacja odgrywa więc doniosłą rolę w zagadnieniu potaniaenia kosztów produkcji, i dalej — w powiększeniu ogólnego zbytu produktów na rynku konsumentów. Stwarzając warunki dla produkcji masowej i wielkoseryjnej, typizacja produkcji wywołuje również masową i wielkoseryjną produkcję we wszystkich przemysłach, wytwarzających dla danej gałęzi produkcji surowce, narzędzia, maszyny i półfabrykaty, przyczyniając się i tam do pełniejszego wykorzystania istniejących rezerw siły roboczej. Standaryzacja pozwala więc na lepsze wykorzystanie siły roboczej nie tylko bezpośrednio w odnośnej gałęzi produkcji, ale i pośrednio we wszystkich pomocniczych dla niej gałęziach. Ponadto, standaryzacja poprzez ogromne ułatwienie napraw i wymiany części zamiennych, przedłużając czas używania wytworu przez konsumenta, stwarza warunki dla zwolnienia poważnych rezerw siły roboczej i wykorzystania ich w innych dziedzinach gospodarki.

## II. ZNACZENIE PODZIAŁU PRACY, SPECJALIZACJI I MECHANIZACJI

Rozmiary produkcji, przy danej, określonej ilości pracy, zależne są nie tylko od stopnia wydajności pracy pracowników, ale także od sposobu zorganizowania ich pracy. Istnieje niewątpliwie szereg prac i czynników, w przypadku których efekt zbiorowej pracy danej liczby robotników określić można wprost przez przemnożenie ilości pracujących robotników przez przeciętną wydajność pracy każdego z nich. Tak więc, jeżeli poszczególny robotnik wykona  $A$  jednostek produktu, to  $N$  robotników wykona tego produktu  $A \cdot N$ . W przypadku tym, nie mieliśmy do czynienia z żadnym wogóle podziałem pracy; proces produkcyjny oparty był na pracy wyłącznie indywidualnej każdego poszczególnego robotnika. Podział pracy zajdzie dopiero wówczas, gdy będziemy mieli do czynienia z procesem produkcyjnym opartym na kooperacji, czyli na takiej formie pracy, w której „wiele osób planowo i wspólnie uczestniczy w jednym i tym samym procesie pracy, albo w różnych, lecz połączonych z sobą procesach pracy“ (Marks). Podział pracy oparty jest na rozbięciu określonej pracy na szereg technicznie różnych czynności i przydzieleniu każdej z nich innemu robotnikowi, względnie innej grupie robotników. Rezultat pracy  $N$  robotników, z których poszczególny robotnik wykonałby tylko  $A$  jednostek produktu, wyrazi się przy zastosowaniu podziału pracy w wielkości  $A \cdot N + B$ , gdzie  $B$  wyrazi nam wzrost wydajności pracy, wynikający ze współdziałania, a więc z podziału pracy. Ten wzrost wydajności pracy wystąpi z tym większą siłą im bardziej złożona i skomplikowana będzie praca, wykonywana przez



zespół pracowniczy, im większą różnorodność i zróżnicowanie czynności będzie ona obejmować.

Jest rzeczą oczywistą, że daleko posunięty podział pracy wymaga niezmiernie sprawnej i prawidłowej organizacji pracy. Prawidłowa organizacja pracy staje się tu zasadniczym warunkiem lepszego wykorzystania siły roboczej i wzrostu jej wydajności. Wzrost wydajności pracy nastąpi jedynie w tym przypadku, gdy czynności wykonywane przez poszczególne członków zespołu będą ze sobą zsynchronizowane w sposób, gwarantujący utrzymanie rytmu pracy i uniknięcie nierównomierności czasów trwania poszczególnych czynności, która to nierównomierność stwarzałaby konieczność „czekania na pracę“, a więc niepełne wykorzystanie czasu pracy przez niektórych robotników pracującego zespołu.

Ilość stosowanej pracy uzależniona jest w pierwszym rzędzie od ilości i jakości będących w dyspozycji środków produkcji. Równoległe ze zwiększaniem się i różnicowaniem środków produkcji, narastają możliwości dokonywania głębszego i bardziej drobiazgowego podziału pracy. Wynika to z faktu, że wszelka specjalizacja czynności wymaga kolejnej specjalizacji narzędzi i półfabrykatów. Ten wzrost specjalizacji narzędzi, będący wynikiem daleko posuniętego podziału pracy, jak i sam podział pracy, nie powodują jednak konieczności wprowadzenia do produkcji nowej siły roboczej, ale przeciwnie, pozwalając na pełniejsze wykorzystanie siły roboczej już uczestniczącej w procesie produkcji, zwalnając pewne jej rezerwy, umożliwiając ich zatrudnienie w innych gałęziach wytwórczości społecznej. Zmniejszenie ilości zatrudnionych pracowników i umożliwienie zatrudnienia ich na odcinkach, mających do czynienia z brakiem dostatecznej podaży siły roboczej, możliwe jest dzięki temu, że daleko posunięta specjalizacja doprowadza do tak znacznego uproszczenia czynności ludzkich, że dają się one zastąpić pracą maszyn i urządzeń. W rezultacie tego przeobrażenia, maszyna w gospodarce socjalistycznej wydatnie skraca czas pracy potrzebny dla wykonania produktu i czyni pracę lżejszą; staje się więc potężnym instrumentem zwiększającym wydajność pracy.

Zadaniem socjalistycznej organizacji produkcji jest więc wprowadzenie takiego współdziałania ludzi i maszyn, które, oparte na zasadach nauki i techniki, dałoby w efekcie najbardziej sprawną organizację procesu produkcyjnego.

Wzrost zdolności produkcyjnej, jako rezultat podziału pracy, oparty jest zatem z jednej strony — na wzroście wydajności pracy, a z drugiej — na pełniejszym wykorzystaniu siły roboczej i ogólnym zmniejszeniu się kosztu produkowania. Korzyści te występują łącznie, a ostatecznym ich efektem jest przyspieszony proces socjalistycznej akumulacji i stworzenie bazy dla stałego obniżania poziomu cen.

Rozbicie pracy na szereg najprostszych czynności i wykonywanie każdej z nich przez specjalnie do tej czynności przeznaczanego robotnika, w poważnym stopniu zmniejsza wysiłek robotnika potrzebny dla spełnienia wyznaczonego zadania, powiększa sprawność i szybkość jego pracy oraz oszczędza ogromne rezerwy czasu, tracone zwykle przez pracownika na przechodzenie z wykonywania czynności jednego typu na wykonywanie czynności drugiego i następnego rodzaju. Specjalizowanie się robotnika w wykonywaniu tylko określonych czynności jednego rodzaju, umożliwia robotnikowi nabycie wprawy i takie opanowanie wykonywanej czynności, które prowadzi do spotęgowania jego wydajności pracy.\*



Ostatecznie, daleko posunięta specjalizacja w wykonywaniu czynności, czy nawet poszczególnych ruchów i w związku z tym zmniejszanie do minimum czasu zużywanego na wykonywanie pojedynczych operacji, staje się źródłem poważnych oszczędności czasowych i wzmagania wydajności pracy do stopnia, dającego niejednokrotnie wprost niewiarygodne rezultaty. Przy tym wszystkim zaznaczyć należy, że potęgowanie się wydajności pracy, osiągnęte dzięki specjalizacji robotnika w wykonywaniu określonych czynności, nie sto w ogóle w prostej zależności od wysiłku robotnika; specjalizacja bowiem dając ogromne efekty na odcinku wydajności pracy, wydatnie zmniejsza też wysiłek robotnika, czyniąc pracę jego lżejszą.

Specjalizowanie w wykonywaniu ściśle określonych czynności staje się z kolei czynnikiem, w wysokim stopniu ułatwiającym dobór robotników, dokonywany z reguły pod kątem posiadanych przez nich uzdolnień, kwalifikacji i praktyki, oraz szkolenie nowych kadr robotniczych w poszczególnych specjalizacjach.

Obok bezpośredniego oddziaływania na pełniejsze wykorzystanie siły roboczej, specjalizacja poprzez stworzenie warunków, zapewniających wysoką sprawność pracy, wpływa wydatnie na zmniejszenie marnotrawstwa surowców i półfabrykatów, oraz na typizację narzędzi pracy, co w ostatecznym rozrachunku staje się źródłem dalszych, ogromnych oszczędności, zmniejszających koszty produkcji. Przeprowadzenie pełnej typizacji narzędzi pracy, oczywiście możliwe jest wyłącznie w gospodarce socjalistycznej, w której centralny organ dyspozycji gospodarczej nie jest krępowany ryzykiem wymiany maszyn i urządzeń, które w pewnym stadium rozwoju stają się ekonomicznie przestarzałe. Ryzyko tej wymiany, a zwłaszcza konieczność początkowych nakładów finansowych, w niepewnych warunkach walki konkurencyjnej, stanowi w gospodarce kapitalistycznej czynnik wydatnie hamujący lub wręcz uniemożliwiający wszelki poważniejszy postęp techniczny. Niejednokrotnie znane są wypadki, w których prywatni właściciele środków produkcji uniemożliwiają zastosowanie urządzeń usprawniających pracę w obawie przed przedwczesnym zużyciem ekonomicznym eksploatowanych przez siebie przestarzałych maszyn.

W produkcji socjalistycznej przeszkody te nie istnieją. Pełne wykorzystanie rezerw siły roboczej dokonuje się przez standaryzację surowca, półfabrykatu i produktu, przez pełną mechanizację i automatyzację, możliwą dzięki rozbiciu procesu produkcyjnego na najprostsze elementy i przez maksymalny podział pracy. Skądinąd wiadomo też, że nie istnieje możliwość powstania tak charakterystycznego dla stosunków kapitalistycznych, bezrobocia.

Problem mechanizacji procesów produkcji był przedmiotem wielu dyskusji. Niewątpliwie, wzmagająca się mechanizacja, prowadziła w gospodarce kapitalistycznej niejednokrotnie do rozwinięcia takiej zdolności produkcyjnej, której nie mogła dotrzymać kroku zdolność konsumcyjna. Zjawisko to, będące w istocie swojego zjawiskiem nadprodukcji, czyli niemożliwości wchłonięcia przez rynek wyprodukowanych towarów, było w gospodarce kapitalistycznej jednym z powodów braku równowagi ekonomicznej i kryzysów. W gospodarce socjalistycznej niebezpieczeństwo tego rodzaju w ogóle nie istnieje. Udoskonalenia techniczne, zastąpienie pracy ręcznej przez maszynę, w socjalistycznym systemie gospodarczym powodują wzrost procesów wytwórczych, wywołując wzrost realnych zarobków pracowniczych, a wobec zwiększenia się masy produkowanych i rzuconych na rynek dóbr — także wzrost



stopy życiowej. Mechanizacja, zwiększając absolutne rozmiary produkcji, a za tym także rozmiary masy towarowej, umożliwia pogłębienie chłonności rynków poprzez powiększenie płac realnych, bądź za pomocą polityki niskich cen, bądź też wysokiego poziomu płac. Zwiększone, drogą automatyzacji procesów wytwórczych, rozmiary produkcji, pozwalają z jednej strony na ogromne oszczędności siły roboczej, a z drugiej — wywołują wzrost rozmiarów zatrudnienia w gospodarce narodowej.

Obniżenie poziomu techniki i posługiwanie się prymitywnymi narzędziami niewątpliwie prowadzi zarówno do powiększenia zapotrzebowania siły roboczej w zakładzie pracy, jak i obniżenie zdolności produkcyjnej tego zakładu. Efektem zaś zmniejszenia tej zdolności jest spadek dochodu narodowego i nieuniknione obniżenie stopy życiowej wobec kurczenia się rozmiarów masy towarowej w obrocie.

Wzrost wydajności pracy w przedsiębiorstwie socjalistycznym, oparty na pełnym wykorzystaniu istniejącego urządzenia technicznego, względnie na wprowadzaniu do produkcji nowych maszyn i urządzeń i na zautomatyzowaniu procesów wytwórczych, nie występuje w sensie czynnika eksploatującego siły pracownika, ale przeciwnie użyty jest dla zmniejszenia wydatkowanego przezeń wysiłku.

Mechanizacja umożliwia więc wytwarzanie wielkich mas produktu w niezmiernie skróconym okresie czasu. Redukuje ona wysiłek roboczy człowieka oraz, zastępując w znacznej mierze pracę człowieka, przyczynia się do kolosalnej oszczędności siły roboczej.

Zastąpienie pracy fizycznej pracą maszyny i wielokrotne zwiększenie zdolności produkcyjnej, nie wyczerpuje jednak jeszcze wszystkich możliwości, jakie daje mechanizacja. Umożliwia ona bowiem jeszcze takie opracowanie metod produkcji, które gwarantują harmonizację procesów produkcyjnych w całym zakładzie pracy, dającą gwarancję zupełnego wykorzystania siły roboczej. Metodą produkcji, zapewniającą pełne wykorzystanie siły roboczej i urządzenia technicznego, jest system produkcji potokowej. Ten nowy etap produkcji przemysłowej, możliwy oczywiście jedynie przy najdalej posuniętej automatyzacji procesu wytwórczego, polega na tym, że wszystkie elementy produkcji, surowce, materiały pomocnicze, półfabrykaty, montaże itd., ani przez moment nie pozostają w stanie spoczynku, ale nieprzerwanie płyną — poprzez wszystkie stadia cyklu produkcyjnego aż do gotowego wyrobu. Produkcja potokowa, oparta o daleko posuniętą mechanizację pracy, w najwyższym stopniu zwiększa zdolność produkcyjną zakładu pracy i umożliwia obok zupełnego wyeliminowania przerostów zatrudnienia także — przez wzrost wydajności pracy — ogromne oszczędności w sile roboczej. Głównym problemem, nasuwającym się przy produkcji potokowej jest adaptacja rytmu przesuwania się taśmy i szybkości pracy roboczych części maszyny do rosnącej wydajności pracy robotnika. Praca na taśmie jest znacznie mniej wyczerpująca od pracy normalnej; eliminuje ona zbędne przerwy i trudności w uchwyceniu rytmu pracy, pozwalając na pełne wykorzystanie przez pracownika jego dnia pracy.

W dążeniu do maksymalizacji wydajności pracy i maksymalizacji zdolności produkcyjnej zakładu, ogromną rolę odgrywa sama klasa robotnicza, przyczyniająca się swoim wysiłkiem racjonalizatorskim i nowatorskim do skrócenia czasu pobytu przedmiotu pracy w procesie produkcyjnym. Ostatecznie, automatyzacja i mechanizacja procesów produkcyjnych nie następuje jedynie drogą zwykłej

zamiany pracy wykonywanej rękami człowieka na pracę wykonywaną częściami roboczymi maszyny. W przebiegu modernizacji urządzeń technicznych, nowatorstwo techniczne, wprowadzające nowe i doskonalsze metody obróbki, nowe pomysły racjonalizatorskie, nowe wynalazki i ulepszenia, jest przykładem świadomego udziału klasy robotniczej w kształtowaniu lepszych i doskonalszych form i metod socjalistycznej produkcji.

## PODNOSENIE KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW

Dalszym warunkiem uniknięcia marnotrawstwa sił ludzkich jest wszechstronne podwyższanie kwalifikacji robotników. Szkolenie robotników jest cechą charakterystyczną dla metodyki organizacji pracy w gospodarce socjalistycznej; dokonuje się ono bezpośrednio przy warsztacie pracy, przy stanowisku roboczym, w szkołach zawodowych i przez samokształcenie robotników. Przez długi czas, problem szkolenia robotników uważany był za łatwy i prosty. Często po prostu przydzielano nowoprzyjętego robotnika bardziej doświadczonemu, zakładając, że przez przypatrywanie się i pomaganie najlepiej wprowadzi się on w pracę. Metoda ta jednak okazała się najzupełniej wadliwa; szkolenie tego rodzaju posiada bowiem szereg braków i pochlania niewspółmiernie duży w stosunku do efektów okres czasu. Niewątpliwie, zawody niewykwalifikowane wymagają czynności, które są tak proste, że można je wykonywać bez specjalnego przyuczenia. Inne zawody wymagają już pewnej znajomości i wprawy, tak, że nie można ich wykonywać bez przygotowania, niektóre z nich stoją bliżej kwalifikowanych, inne niekwalifikowanych zawodów, a ponadto istnieją pomiędzy nimi najrozmaitsze przejścia. Zawody wykwalifikowane wymagają już nie tylko znajomości i wprawy, ale nieraz dużej bystrości i uwagi. Nowe metody szkolenia wykazały, ile rezerw pozostawało niewykorzystanych w zakładzie pracy, w którym nie przywiązywano większego znaczenia do problemu szkolenia i podnoszenia kwalifikacji pracowniczych.

Czynnikiem podstawowym dla opracowania techniki wykonywania zawodu i uzyskania jak największych oszczędności siły roboczej, jest popularyzacja osiągnięć przodowników pracy i racjonalizatorów produkcji. Popularyzacja ta opiera się zarówno na pisemnym opisie, jak i na instruktarzu. Szkolenie robotników w nowych metodach pracy przybierać tu powinno charakter masyowy, a ostatecznym jego efektem winno być pełne opanowanie przez robotnika nowej, doskonalszej metody pracy.

Obok prawidłowego rozwiązania organizacji pracy, mechanizacji procesów produkcji i kwestii szkolenia, poważną dźwignią wydajności pracy i pełniejszego wykorzystania siły roboczej jest też racjonalnie opracowany system płac, stanowiący czynnik zachęty do podwyższania kwalifikacji i opanowania techniki wytwórczości.

Najbardziej konsekwentnym wyrazem zapłaty, w zależności od ilościowych i jakościowych wyników pracy, jest system płacy akordowej, będący najlepszą realizacją zasady „płaca według pracy“. System ten może mieć zastosowanie w tych wszystkich przypadkach, w których istnieje jednostka miary produkcji, innymi słowy w tych przypadkach, w których praca może być znormowana. Normowanie pracy, umożliwione przez podział procesu produkcyjnego na szereg drobnych elementów, i podnoszące wydajność pracy, staje się z kolei następnym czynnikiem w znacznym stopniu decydującym o racjonalnej i oszczędnej gospodarce siłą roboczą.



### III. NORMOWANIE PRACY, WSPÓLZAWODNICTWO I WIELOWAR-SZTATOWOŚĆ

Zadanie odpowiedniego wyzyskania siły roboczej w zakładzie pracy nie może być całkowicie spełnione bez właściwego i prawidłowego rozwiązania zagadnienia norm pracy. Techniczna norma pracy w problemie organizacji pracy i w oszczędnej gospodarce materiałem ludzkim, stanowi niewątpliwie punkt centralny. Normy pracy są zasadniczą podstawą dla wykonania produkcji, pozwalając przy tym na zupełne wyeliminowanie ewentualności nadmiernego zaplanowania zatrudnienia w stosunku do istotnych potrzeb planu produkcyjnego zakładu.

Mając ustalony plan produkcyjny zakładu pracy, czyli ilość produkcji, jaką zakład ma wykonać w określonym okresie czasu i mając dane normy pracy dla tej produkcji, trafne zaplanowanie zatrudnienia nie przedstawia poważniejszych trudności.

Słabość technicznego normowania pracy uniemożliwia zastosowanie akordowego systemu płac, będącego jak wiadomo potężnym bodźcem zwiększającym wydajność pracy. Niezależnie od tego, wadliwy stan na odcinku norm, dzięki powiązaniu, jakie zachodzi pomiędzy normami pracy, racjonalną polityką zatrudnienia i właściwą organizacją procesu produkcyjnego, wpływa w stopniu decydującym na niewydolność organizacyjną zakładu i niepełne wykorzystanie jego zdolności produkcyjnej.

W każdym, nawet najbardziej prostym procesie produkcyjnym uczestniczyć musi zawsze czynnik surowca (materiały, półfabrykaty, produkty w obróbie) i czynnik pracy. Ilość tych elementów, biorących udział w procesie produkcyjnym, różnicuje się i narasta w miarę tego im bardziej złożonym staje się sam proces produkcyjny, im wyższe są rozmiary produkcji, im wyższy poziom techniczny. Dochodzą elementy skomplikowanych maszyn, aparatów i urządzeń, uczestniczących w procesie produkcji i stawiających przed organizacją pracy, w miarę komplikowania się tego procesu, nowe i coraz trudniejsze zadania.

Koordinacja pracy poszczególnych ogniw przedsiębiorstwa wymaga uprzedniego, bezbłędnego zaplanowania wszystkich elementów produkcji przy użyciu właściwych im jednostek miary. Dla czynnika pracy, tę jednostkę miary stanowi czas zużywany na wykonanie określonej pracy. Oczywiście, jednostka ta nie jest wielkością niezmienną i stałą; czas zużywany na wykonanie pewnej pracy może być różny, w zależności od kwalifikacji, wprawy i doświadczenia robotnika wykonującego pracę, od urządzeń, którymi pracujący się posługuje, od jakości materiałów i surowców, jakie przerabia, wreszcie od warunków organizacji jego stanowiska roboczego.

Ze względu na różnorodność elementów wpływających na długość czasu potrzebnego dla wykonania określonej pracy, przyjmujemy dla celów określenia normy czasu, czas zużywany dla określonej pracy, wykonywanej w warunkach najbardziej odpowiednich, jakie tylko możliwe są do osiągnięcia w danym przedsiębiorstwie. Określanie, kalkulacja i ustalanie normalnych czasów dla poszczególnych robót, stanowi przedmiot normowania pracy. Wiąże się ono równocześnie z ustalaniem racjonalnych warunków towarzyszących wykonywaniu prac, a więc z normalizacją warunków produkcyjnych. Normalizacja ta dokonywana jest na podstawie dokładnego i szczegółowego poznania technologii i techniki wykonywania każdej pracy.

Punktem wyjściowym dla technicznego normowania pracy jest zasada prawidłowego wykorzystania rezerw produkcyjnych i rezerw siły roboczej.

Zasadniczo dla celów normowania pracy do dyspozycji stoją trzy główne metody normowania pracy, mianowicie:

- 1) metoda statystyczna,
- 2) metoda szacunkowa,
- 3) metoda analityczna.

Dwie pierwsze metody normowania nie stanowią zasadniczo skutecznego narzędzia w walce o lepszą organizację produkcji i pełniejsze wykorzystanie siły roboczej. Metoda statystyczna, dla celów ustalenia normy posługuje się zebranymi przez aparat sprawozdawczy danymi statystycznymi z ubiegłego okresu czasu; mając na uwadze postulat ustalania norm o charakterze dynamicznym, jest ona instrumentem zawodnym i niezdolnym do uwzględnienia wszelkich zmian i przeobrażeń, jakie zachodzą w strukturze procesu produkcyjnego. Zmiany te, natury zarówno technicznej jak i organizacyjnej, nie mogą być w ogóle za pomocą metody statystycznej uchwycone, ani tym bardziej zaplanowane. Ostatecznie, nawet w przypadku powstania tych zmian, stosowanie statystycznej metody normowania działać będzie hamująco na proces wzrostu wydajności pracy, a to z tego względu, że stopień napięcia norm pracy, drogą metody tej ustalonych, nie będzie odpowiadał obiektywnej rzeczywistości i będzie kształtował się poniżej właściwego poziomu napięcia. Zdaje się nie ulegać wątpliwości, że nie można oczekiwać wzrostu wydajności pracy i lepszego wykorzystania siły roboczej, nawet pomimo istnienia obiektywnych przesłanek w warunkach procesu technologicznego, jeżeli statystycznie ustalone normy umożliwią będą osiągnięcie nadmiernych przekroczeń.

Metoda szacunkowa normowania pracy, oparta na szacowaniu czasów potrzebnych do wykonania danej roboty, budzi jeszcze poważniejsze zastrzeżenia; stopień dokładności tej metody zasadniczo zależny jest wyłącznie od stopnia obiektywizmu w podejściu pracownika kalkulującego czasu. Nie ulega wątpliwości, że wyłączenie stosowanie obu tych metod w konsekwencji sprowadza się do wywołania znacznych i nieuniknionych zaburzeń w normalnym przebiegu wydajności pracy i nie może służyć za podstawę dla racjonalnej gospodarki siłą roboczą.

Analityczna metoda normowania pracy polega na bezpośredniej obserwacji pracy przy stanowisku roboczym; oparta na chronometrażu i fotografii dnia roboczego, pozwala ona na ścisłe i bezbłędne ustalenie norm, stanowiących jak wiadomo podstawowy warunek racjonalnego planowania zatrudnienia.

Obie formy analitycznej metody normowania — chronometraż i fotografia dnia roboczego — wzajemnie się uzupełniają, stanowiąc dwa równorzędne sposoby badania czasu pracy. W gruncie rzeczy, nie ma różnic pomiędzy chronometrażem i fotografią dnia roboczego; punkt ciężkości jednego i drugiego pojęcia przesuwa się tylko po linii celowości przeznaczenia dokonywanych obserwacji.

Obserwacja i pomiary czasu pracy, dają możliwość dokładnego poznania wszystkich czynników, biorących udział w normowanym procesie roboczym, co stwarza szeroką podstawę dla ustalenia racjonalnej organizacji pracy i maksymalnego wyzyskania zdolności produkcyjnej zakładu. W przypadkach bardziej złożonych i skomplikowanych procesów pracy, w których udział biorą grupy, względnie zespoły pracowników i mechanizmów, obserwacje i pomiary czasowe, dokonywane dla celów normowania technicznego, pozwalają na pełną



synchronizację pracy poszczególnych wydziałów produkcyjnych zakładu i jego stanowisk roboczych, zapewniając właściwy i nieprzerwany rytm produkcji.

Poznanie czasu roboczego nie ogranicza się oczywiście do zapisu i utwierdzenia istniejącego stanu rzeczy. Punktem centralnym analitycznej metody normowania pracy jest przede wszystkim szczegółowa analiza materiałów, zebranych przy pomocy obserwacji, a następnie konkretyzacja wniosków. Za pomocą analizy możliwe jest stwierdzenie stopnia prawidłowości działania poszczególnych czynników biorących udział w procesie produkcyjnym (praca mechanizmu i praca człowieka), oraz zebranie materiału wyjściowego dla sformułowania syntezy.

Chronometraż, jako studium czasu, pozwala na bezpośrednie wyznaczanie poszczególnych elementów czasu pracy, co odgrywa szczególnie doniosłą rolę przy produkcji masowej i wielkoseryjnej. Fotografia dnia roboczego umożliwia ustalenie nie tylko czasu potrzebnego dla wykonania danego zadania produkcyjnego, ale wyznacza także przebiegi poszczególnych operacji, rozbijając je na elementy składowe i pozwalając, drogą poznania tych elementów, na szczególnie głęboki podział pracy.

W każdym procesie roboczym istnieje pewna suma czasów traconych, wynikających bądź z wadliwej organizacji pracy, z właściwości technicznych mechanizmów, czy wreszcie z niepełnego wykorzystania czasu pracy przez pracownika. Fotografia dnia roboczego, w rezultacie ścisłej analizy elementów czasu pracy i ich wzajemnej zależności, umożliwia planową redukcję czasów traconych, przez co ujawniona zostaje efektywna możliwość uchwycenia ukrytych rezerw wydajności pracy i lepsze wykorzystanie czynnej w zakładzie pracy siły roboczej.

Znaczne rezerwy wydajności ukryte są w niedostatecznym wykorzystaniu przez pracownika automatycznego czasu maszynowego. Ujawnianie tej rezerwy wydajności, przez wskazanie możliwości pokryć czasu ręcznego, czasem maszynowym, pozwala na pełne wykorzystanie czasu pracy pracownika. Dalszymi źródłami oszczędności mogą być redukcje i likwidacja przerw pracy, wyeliminowanie zbędnych czynności i zbędnych ruchów, zastąpienie pracy robotnika kwalifikowanego, pracą robotników pomocniczych i inn. Normowanie pracy, dokonywając rozdziału czasu czynności zasadniczych od czasu przygotowania i zakończenia pracy, oraz rozdziału czasu pracy zasadniczej od czasu pracy pomocniczej, umożliwia właściwe obsadzenie każdej pracy robotnikiem o odpowiednich kwalifikacjach. Zwalnia to wysoko kwalifikowanych pracowników od konieczności wykonywania czynności pomocniczych, prostszych i łatwiejszych i pozwala im poświęcić cały czas dla pracy zasadniczej, dla której wykonania potrzebne są ich wysokie kwalifikacje. Wprowadzenie do prac pomocniczych sił niżej kwalifikowanych daje gwarancję pełnego wykorzystania czasu pracy fachowców, przez odciążenie ich od prac nie wymagających ani wysokich umiejętności, ani wielkiego doświadczenia.

Synteza, dokonana na podstawie materiałów zebranych z obserwacji, staje się z kolei punktem centralnym takiego zestawienia elementów czasowych dnia roboczego, które spełnia postulat jak najbardziej racjonalnego wykorzystania będącej w dyspozycji siły roboczej. Synteza ta idzie przede wszystkim po linii pełnego wykorzystania czasu pracy przez pracownika — i dalej — po linii usprawnień organizacyjnych w strukturze przedsiębiorstwa. Racjonalna kombinacja elementów czasowych dnia roboczego, wyodrębnienie czasu przygotowania i czasu pracy pomocniczej od czasu pracy zasadniczej, oraz redukcja

uchwyconych analizą wielkości czasów traconych, staje się podstawą instruktywnego opracowania wytycznych ulepszających organizację pracy, podwyższających wydajność pracy i stwarzających warunki dla uniknięcia wszelkich przerostów w normach obsady robotniczej przy stanowiskach roboczych.

Rozwiązanie zagadnień normowania pracy i walka o należyty stosunek do norm pracy, wymaga, rzecz jasna, świadomego i aktywnego udziału klasy robotniczej. Jedynie świadomy stosunek robotnika może zapewnić aktywny jego udział w wysiłku, zmierzającym do likwidacji przerostów w zatrudnieniu i do wzrostu wydajności pracy. Normowanie pracy, jako środek racjonalnego wykorzystania siły roboczej i rezerw wydajności pracy, staje się w gospodarce socjalistycznej przedmiotem starannej uwagi ze strony klasy robotniczej, dostrzegającej w nim zresztą nie tylko środek lepszego wyzyskania środków wytwarzania, ale także drogę do realizacji socjalistycznej zasady wynagradzania. Potwierdzeniem faktu zmiany stosunku klasy robotniczej do normowania pracy jest wielka ilość przodowników pracy, racjonalizatorów, wielowarsztatowców, opracowujących coraz doskonalsze metody organizacji pracy i lepszego wykorzystania urządzeń produkcyjnych. Ten szeroko rozwinięty ruch racjonalizatorski i nowatorski, otaczany jest ze strony socjalistycznego państwa szczególnie troskliwą opieką. Inicjatywa robotników znajduje pełne poparcie personelu inżynieryjno-technicznego i kierownictwa zakładów pracy.

Obok racjonalizatorstwa i nowatorstwa na pełniejsze wykorzystanie siły roboczej wpływa również w ogromnym stopniu współzawodnictwo pracy, określające, dla celów wykonania podjętych zobowiązań nowe formy organizacji pracy. Metody pracy kolektywnej, poczucie przynależności do jednego kolektywu, wykształca w wybitnym stopniu współzawodnictwo zespołowe, będące wyrazem wyższej, kolektywnej organizacji pracy. Zespołowe zobowiązania, będące szkołą pracy kolektywnej, mobilizując wysiłek wszystkich członków zespołu, wymagają wprowadzenia zespołowej organizacji pracy i prowadzą bezpośrednio do poważnych oszczędności siły roboczej.

W związku z prowadzoną na wszystkich odcinkach walką o oszczędność i wykorzystanie rezerw siły roboczej, znajdują się również takie metody pracy, jak wielowarsztatowość i kumulacja zawodów. Wielowarsztatowość, polegająca na równoczesnym obsłudze przez robotnika kilku stanowisk roboczych, pozwala na wydatne zmniejszenie norm obsługi maszyn i urządzeń i uzyskanie w ten sposób dodatkowej rezerwy siły roboczej, niezbędnej na innym odcinku produkcji.

Kumulacja zawodów polega na wykonywaniu przez jednego robotnika dwu lub więcej zawodów. Jako metoda organizacji pracy, kumulacja zawodów umożliwia pełne obciążenie dnia pracy, szczególnie robotnika wysoko kwalifikowanego, który pracując w jednym zawodzie, niejednokrotnie w czasie dnia pracy mógłby być bez zajęcia. Dzięki posiadaniu umiejętności wykonywania drugiego zawodu, wolny czas jego pracy możliwy jest do wykorzystania, nie wywołując potrzeby ani okresowego zwalniania pracownika, ani przyjmowania dodatkowych sił roboczych.

Oszczędność w rezerwach siły roboczej, uzyskuje się więc, w konkluzji, przez osiągnięcie za pomocą szeregu stosowanych bodźców — wzrostu wydajności pracy. Ten wzrost wydajności pracy możliwy jest dzięki twórczej inicjatywie klasy robotniczej, której interesy osobiste utożsamiają się z interesami całego społeczeństwa.



#### IV. OSZCZĘDNOŚĆ W ADMINISTRACJI PRZEDSIĘBIORSTW I ZAKŁADÓW PRACY

Doniosłe znaczenie dla wykorzystania rezerw siły roboczej, posiada racjonalizacja aparatu administracyjnego, idąca w kierunku wyeliminowania wszelkich przerostów w tym aparacie. Redukcja nadmiernej liczebności personelu administracyjnego pozwala na zwolnienie niejednokrotnie bardzo poważnej rezerwy siły roboczej i skierowanie jej do produkcji. W wielu przedsiębiorstwach i zakładach pracy ilość pracowników administracyjnego personelu pomocniczego jest nadmierna i nie stojąca w żadnym logicznym związku z rzeczywistymi potrzebami tych zakładów. Likwidacja przerostów etatowych i zmniejszenie ilości pracowników pomocniczych, daje w efekcie zmniejszenie liczbowe personelu, nie mającego związku z produkcją zakładu i przyczyniającego się zbytecznie do podwyższenia kosztu płacy roboczej, przypadającej na jednostkę wytwarzanego produktu.

Socjalistyczny system gospodarczy, dysponuje wszelkimi środkami, zmierzającymi do oszczędnego i racjonalnego wydatkowania pracy ludzkiej. Mobilizacja tych środków i przekształcanie ich w rzeczywistość, wymaga zorganizowania całej klasy robotniczej w walce o wykrywanie rezerw siły roboczej. Realne wyniki tej walki uzyskane zostaną poprzez wciągnięcie szerokich mas robotników, ekonomistów i inżynierów do omawiania i opracowywania wszystkich odcinków gospodarki i wszystkich elementów, wytyczających faktyczne zapotrzebowanie siły roboczej w przedsiębiorstwach i zakładach pracy.

GOŁĘBIEWSKI TADEUSZ

## Wieś jako źródło sił roboczych

### W S T Ę P

Plan 6-letni — plan rozwoju gospodarczego i budowy podstaw socjalizmu — zawiera następujący postulat w odniesieniu do dopływu sił roboczych: „Zapewnić gospodarce narodowej dopływ potrzebnej ilości nowych robotników oraz kadr wykwalifikowanych robotników i personelu technicznego i kierowniczego...”

Już na IV Plenum KC PZPR Prezydent Bierut omówił szeroko problem kadr. Na V-tym Plenum Zenon Nowak w referacie „Zagadnienie kadr w świetle zadań planu 6-letniego“ przeprowadził szczegółową analizę tego zagadnienia, wskazując m. in., że wraz z rozwojem naszego gospodarstwa społecznego szybko podnosić się będzie krzywa zatrudnienia<sup>1)</sup>. Z liczb podanych w referacie wynika, że rozbudowujący się przemysł, handel, transport i inne gałęzie życia gospodarczego potrzebować będą dla swego rozwoju ponad 2 miliony nowych rąk do pracy, wykwalifikowanych zawodowo i wyrobionych politycznie.

Na tym tle powstaje pytanie, jakim rezerwuarem ludzkim jest obecnie wieś i jaki może być jej udział w dostarczeniu dla gospodarki narodowej, zgodnie z Planem 6-letnim, niezbędnych rąk do pracy.

### „ZBĘDNI NA WSI“

Pojęcie „zbędności“ człowieka powstało w Polsce przedwrześniowej, na tle obszarniczo-kapitalistycznych warunków społeczno-gospodarczych tego okresu. W Polsce Ludowej zjawisko to zanika, choć niewątpliwie, jak to wykażemy niżej, nie całą ludność wiejską można już uważać za w pełni zawodowo czynną, tzn. za zatrudnioną przez cały rok w zawodach rolniczych lub innych.

Przed wojną problem przeludnienia wsi był badany przez wielu autorów, m. inn. przez Józefa Poniatowskiego<sup>2)</sup>, Oberländera, Michałowskiego, Gołębiewskiego i in. Obliczenie rozmiarów ukrytego bezrobocia wiejskiego, obejmującego bezrolnych, mało- a nawet średniorolnych, napotykało wówczas na zasadniczą trudność — brak dostatecznych danych. Liczbę „zbędnych“ na wsi szacowano, zależnie od metody obranej przez autora, na  $4\frac{1}{2}$ , 7, 10, a nawet na 13,8 milionów osób. Gdybyśmy przyjęli nawet najoptymistyczniejszy rachunek, to i tak stwierdzić należy, iż ukryte bezrobocie wiejskie było w Polsce przed-

<sup>1)</sup> „Nowe Drogi“ Nr 2 i 4 z roku 1950.

<sup>2)</sup> Józef Poniatowski: Przeludnienie wsi i rolnictwa, Warszawa, 1936 r.



wrześniowej olbrzymie. Wszyscy autorzy potwierdzają jednogłośnie poważne przeludnienie wsi, któremu towarzyszyły nędza, niedostateczne spożycie artykułów rolniczych i przemysłowych, dalsze karłowacenie i upadek gospodarstw oraz wyniszczenie największego bogactwa kraju, jakim jest — człowiek. Większość autorów nie uwzględniała przy tym w swych badaniach układu klasowego wsi. Gdybyśmy bowiem zbadali zubożenie człowieka przed wojną na wsi ujęli klasowo, to okazałoby się, że bezrobocie szerzyło się przede wszystkim wśród proletariatu wiejskiego, fernali, komorników, parobków, pastuchów, następnie wśród chłopów małorolnych i średniorolnych.

Przyjrzyjmy się strukturze polskiej wsi przedwojennej:

Ilość gospodarstw:

Od 0 — 2 ha	1,109.000 o obszarze	1,076.000 ha
od 2 — 5 „	1,002.000 o obszarze	3,433.000 „
od 5 — 20 „	1,045.000 o obszarze	9,347.000 „
od 20 — 50 „	76.000 o obszarze	2,141.000 „
powyżej 50 „	30.000 o obszarze	14,341.000 „

Widzimy zatem, że 1,190.000 rodzin zajmowało 3,5% obszaru rolnego, 1,002.000 rodzin 11,3%, 1,045.000 — 30,8%, 76.000 — 7,1% i 30.000 — 47,3% obszaru. Dodajmy, iż tę ostatnią liczbę trzeba skorygować, albowiem wśród wielkiej własności ziemiańskiej jedna rodzina posiadała nieraz kilka a nawet kilkanaście folwarków.

Przy tej strukturze agrarnej, gdzie gospodarstwa do 5 ha, wynoszące 65% wszystkich gospodarstw w Polsce, zajmowały tylko 14,8% obszaru i gdzie na osobę (licząc tylko 4 osoby w rodzinie) wypadało po 0,2 ha, podczas gdy w wypadku wielkiej własności na osobę wypadało ponad 500 ha, przyczyna istnienia olbrzymich mas „ludzi marginesowych“ na wsi była jasna. Zwiększająca się wskutek krzywdzącej polityki agrarnej koncentracja kapitału w rolnictwie oraz masowa pauperyzacja wsi, prowadziły całe rolnictwo polskie do nędzy i upadku.

Kapitalistyczna polityka agrarna obniżala towarowość wsi, przyczyniała się do ruiny małego i średniorolnych chłopów, zrodziła kilka milionów osób „zbędnych“ w rolnictwie i zmniejszyła spożycie na wsi do rozmiarów, które stały się hamulcem dla rozwoju przemysłu.

Toteż z chwilą wyzwolenia Polski i przeprowadzenia zasadniczej reformy rolnej (dekret PKWN z 6. XI. 1944 r.), usuwającej z naszego życia polityczno-gospodarczego wielką własność obszarową, przed polityką agrarną stanął problem stopniowego przekształcenia gospodarki rolnej w ten sposób, by odpowiadała ona nowym potrzebom gospodarki narodowej, a w szczególności rozwijającemu się w szybkim tempie socjalistycznemu przemysłowi.

## OBECNY OBRAZ GOSPODARCZY I LUDNOŚCIOWY WSI POLSKIEJ

Wskutek przeobrażeń społeczno-politycznych i reformy rolnej oraz dbałości władzy ludowej o wieś, sytuacja biedoty wiejskiej i średniaków w Polsce uległa polepszeniu i podniósł się poziom życiowy tej warstwy chłopskiej. Jednak, jak uczy Lenin, „drobne gospodarstwa z nędzy wyjść nie mogą“. Rozwiązanie zagadnienia podniesienia dobrobytu pracującego chłopstwa napotyka na przeszkodę w postaci indywidualnego gospodarstwa, stanowiącego nieodpowiednie, zbyt wąskie ramy dla rozszerzonej socjalistycznej produkcji. Z drugiej strony,

choć przeludnienie rolnictwa znacznie się zmniejszyło, jednakże nie zostało całkowicie zlikwidowane.

Parcelacja dokonana w wyniku dekretu z 1944 r. przyniosła drobnym rolnikom na ziemiach dawnych 1,180.000 ha z tytułu podziału większych majątków ziemskich oraz 820 tys. ha z tytułu przejętych gospodarstw poniemieckich. Razem mali rolnicy posiadali z końcem 1947 r.: 11.600 tys. ha sprzed wojny i 2 miliony ha otrzymane w okresie 1944—1947, w sumie zatem 13,600 tys. ha. Przekazanie w ręce indywidualnych rolników 4,040.000 ha na ziemiach odzyskanych dało 380 tys. gospodarstw osadniczych. Ludność autochtoniczna tych ziem trzyma nadal w swych rękach około 500 tys. ha. Dodając zatem wszystkie trzy grupy, otrzymujemy 18,140 tys. ha, a odliczając nieużytki, 17.891,300 ha znajdujących się we władaniu drobnych rolników.

M. Czerniewska podaje<sup>1)</sup>, że struktura agrarna mniejszej własności na ziemiach dawnych zmieniła się w sposób następujący:

	1935 r.	1946 r.
gospodarstwa poniżej 2 ha . . . . .	38%	29%
od 2 — 5 ha . . . . .	27%	34%
„ 5 — 10 ha . . . . .	22%	26%
„ 10 — 20 ha . . . . .	11%	9%
„ 20 — 50 ha . . . . .	2%	2%

Z liczb tych wynika, że w dużej mierze zmniejszył się odsetek gospodarstw karłowatych i wzrósł odsetek gospodarstw średnich. Reforma rolna zatem i pozyskane kilka milionów ha na ziemiach odzyskanych stępiły ostrze kryzysu, dręczącego naszą wieś przedwojenną. Jeżeli mówimy, iż stępiły, to dlatego, że nie usunęły całkowicie: wieś i rolnictwo nadal posiadają pewien odsetek ludności, którego w żaden sposób nie wykorzysta się należycie w gospodarce rolnej i który należy zatrudnić poza rolnictwem — w przemyśle, handlu, komunikacji, służbie publicznej. Równocześnie nie zapominajmy też o tym, że w miarę dalszego rozwoju ludności, ew. nowych działów, głównie jednak w miarę przechodzenia do wyższych form gospodarowania oraz dalszego rozwoju mechanizacji rolnictwa — odsetek ten będzie się zwiększał.

Zakładając jednak nawet, że przez pewien czas utrzymałaby się liczba 3.123.500 gospodarstw, co, rzecz jasna, byłoby zaprzeczeniem postępu, to i tak ilość „zbędnych“ na wsi jest nadal poważna.

Obecnie posiadamy w Polsce gospodarstw<sup>2)</sup>:

od 0 — 2 ha	831.000
„ 2 — 5 ha	992.400
„ 5 — 10 ha	836.400
„ 10 — 20 ha	395.400
„ 20 — 50 ha	68.600

Ludność wiejska liczyła w 1949 r. ogółem 15,697.938 osób<sup>3)</sup>. Równocześnie na podstawie danych Małego Rocznika Statystycznego (1949) łatwo obliczyć, że ludności wiejskiej w wieku 15 a 39 lat życia posiadamy 6,358.500, ludności zaś między 40 a 60 rokiem życia 3,328.400.

<sup>1)</sup> Zob. „Gospodarka Planowa“ z r. 1947, Nr 9.

<sup>2)</sup> Nr 7—8 „Przeglądu Spółdzielczego“ z r. 1950, str. 371.

<sup>3)</sup> Mały Rocznik Statystyczny, 1949 r.



W Polsce posiadamy ogółem 17,891.300 ha użytków<sup>1)</sup>. Jeżeli by podzielić tę sumę przez pełną ludność zamieszkałą na wsi, to otrzymalibyśmy ponad 90 osób na 100 ha użytków. Rachunek ten jednak byłby o tyle nieodpowiedni dla naszych celów, że uwzględniałby młodzież do lat 14, która zresztą częściowo jest już zatrudniona w rolnictwie.

Przeliczając ilość hektarów na ilość dojrzałej siły roboczej na wsi, a zatem na roczniki od 15 do 60 roku życia, otrzymamy na 100 ha 56 osób. Odliczając nawet od tej liczby 25% zawodów pozarolniczych wraz z zatrudnionymi w spółdzielczości wypadnie nam jeszcze ponad 40-tu ludzi na 100 ha ziemi ornej, t. zn. o wiele za dużo.

Zachodzi teraz pytanie, jaka ilość osób zawodowo czynnych w rolnictwie powinna przypadać na 100 ha? Trudna jest odpowiedź na to pytanie, należałoby bowiem umówić się, o jaką gospodarkę i jaką strukturę gospodarstw nam chodzi. W Związku Radzieckim w niektórych kołchozach przy bardzo zmechanizowanej uprawie, na 100 ha zatrudnionych jest niewiele ponad 10 osób. Ze względu na poważne braki w dziedzinie mechanizacji nie możemy sobie jeszcze dziś pozwolić na taki mnożnik. Dlatego też, biorąc pod uwagę pełne 2 miliony ha w PGR jako gospodarkę wyższej formy, biorąc dalej pod uwagę 2.200 istniejących już spółdzielni produkcyjnych oraz pamiętając o wielkim odsetku drobnych gospodarstw, przyjmijmy mnożnik 30 osób zatrudnionych na 100 ha użytków rolnych<sup>2)</sup>. W ten sposób liczba ludności w wieku 15—60 lat, której praca w rolnictwie mogłaby być w pełni wykorzystana, wynosiłaby dziś (w przyszłym roku sytuacja może być już inna) 5,370.000 osób. Jeżeli liczbę tę odejmiemy od liczby ludności w wieku 15—60 lat (9,686.900) pomniejszonej, jak wspomniano wyżej o 25%, t. zn. od 7,625.175 osób, to otrzymamy liczbę niepotrzebnych w tej chwili dorosłych ludzi na wsi w wysokości 2,255.175 osób.

Doliczając do tego roczny przyrost naturalny w wysokości ca 250.000 ludzi, otrzymamy 2,505.175 osób dorosłych, które mogą wyjść z rolnictwa na obecnym etapie.

Zastrzegamy się, że nie uwzględniliśmy tu nawet spodziewanego rozwoju rolnictwa w kierunku spółdzielczości produkcyjnej oraz oczekiwanej mechanizacji rolnictwa, przy których mamy do czynienia z niezwykle intensywnym zmniejszaniem się zapotrzebowania na ręce robocze. Mechanizacja rolnictwa socjalistycznego, jak wiadomo, zapewnia ogromną oszczędność czasu i sił roboczych. Aby zaorać np. 1 ha ziemi przy użyciu jednoskibowego pługa kolejnego chłop musiał, nie szczczędając sił, pracować ciężko przez 2 do 3-ch dni. Traktor natomiast orze w ciągu jednego dnia od 15 do 20 ha<sup>3)</sup>. Siew przy pomocy siewników traktorowych z postępującą mechanizacją zwalnia także dużo rąk roboczych. Zbiór kłosowych z 1 ha przy pomocy kosy odbywa się w przeciągu 24 godzin, przy pomocy żniwiarki w ciągu 18 godzin, przy pomocy snopowiązałki w ciągu 12 godzin, a przy pomocy kombajnu w ciągu 2 godzin, a zatem praca kombajnu zmniejsza nakład pracy człowieka dwunastokrotnie, nie licząc tego, że kombajn wyrzuca ziarno wymłócone, co jeszcze bardziej powiększa ten mnożnik.

W wywodach naszych pomijamy też problem t. zw. sezonów martwych,

<sup>1)</sup> Mały Rocznik Statystyczny, 1949 r.

<sup>2)</sup> np. we Francji przy dłuższym okresie wegetatywnym wypadło przed wojną tylko 38,2 osób ludności rolniczej na 100 ha gruntów ornych. Podobnie było w Niemczech.

<sup>3)</sup> Szarikow I.: Historyczna konieczność przejścia chłopów do zespołowej produkcji rolnej. Warszawa, 1950, Nr 26.

które również zwalniają na pewien okres czasu poważną liczbę rąk roboczych, ale robimy to dlatego, że w wyższych formach gospodarowania, w spółdzielczości produkcyjnej, sezony martwe nie istnieją.

\* \* \*

W świetle powyższych przykładów i danych liczbowych okazuje się, iż wieś rozporządza dzisiaj olbrzymią ilością zdrowych, dorosłych rąk, gnuśniących dotąd w bezczynności w biednych chatach. W chwili, kiedy socjalistyczny przemysł, kiedy socjalistyczny obrót towarowy, kiedy transport i komunikacja potrzebują dla swego rozwoju coraz to większej ilości zdrowych rąk do pracy, nie można pozwolić, by ten największy majątek, jakim w społeczeństwie socjalistycznym jest człowiek — marniał bezproduktywnie.

## PROBLEM MŁODZIEŻY WIEJSKIEJ

Przy wykorzystaniu wiejskich rąk do pracy na pierwszym miejscu należy oczywiście postawić problem młodzieży.

Przed wojną udział młodzieży wśród „zbędnych“ na wsi układał się również w zależności od klasy społecznej. W gospodarstwach od pół do 2 ha odsetek zbędnej młodzieży wynosił 48,7%, w gospodarstwach od 2 do 5 ha — 29,1%, w gospodarstwach od 5 do 10 ha — 22,2% i w gospodarstwach od 10 do 50 ha — 17,3% ogółu młodzieży w wieku od 15 do 24 lat.

Państwo ludowe, zapewniając młodzieży chłopskiej oświatę na wszystkich szczeblach i we wszystkich zawodach, nie może dopuścić do zmarnowania tych lat nauki, lecz po ukończeniu szkół winno natychmiast zatrudniać ją w produktywnych i pożytecznych zawodach.

W obecnej chwili jest na wsi 2.400 tys. młodzieży w wieku 15—24 lat oraz 1.300 tys. w wieku od 10—14 lat, to znaczy młodzieży, która bądź już jest czynna produktywnie, bądź wejdzie w wiek aktywności produkcyjnej w okresie Planu 6-letniego<sup>1)</sup>. Spora część tej młodzieży przejdzie do zawodów pozarolniczych i w tym kierunku musi być planowo szkolona. Reszta pozostanie nadal na wsi. Jaka jest przyszłość tej młodzieży? Jakie są jej szanse życiowe, możliwości osiągnięcia wykwalifikowanego zawodu, lepszych warunków życia, rozwoju kulturalnego?

Ci młodzi chłopcy i dziewczęta, którzy pozostaną na wsi, posiadają te same prawa do awansu społecznego, co ich rówieśnicy odpływający do miast i ośrodków przemysłowych.

Jeżeli dla jednych otwierają się dziś na oścież wrota miast i fabryk, to przed drugą grupą muszą być również otwarte możliwości awansu społecznego poprzez podniesienie ich wiedzy i kwalifikacji oraz zatrudnienie na różnych stanowiskach w życiu wsi i powiatu, a więc w spółdzielczości produkcyjnej, w zawodach rolniczych lub związanych z rolnictwem, w urządzeniach, mających służyć potrzebom wsi, jej podniesieniu gospodarczemu, kulturalnemu itd. Ten zastrzyk nowej inteligencji chłopskiego pochodzenia mieć będzie dla przyszłego rozwoju wsi polskiej ogromne znaczenie.

Młodzież wiejska, wśród której istnieje dziś poważny rezerwuar nieproduktywnych rąk, musi sobie uświadomić, że drogą jej przyszłości jest nie siedzenie na gruzliczej działce ojca, ale wyrabianie na wsi i w mieście dróg, prowadzących nas wszystkich do jednego celu, do lepszej przyszłości, do socjalizmu.

<sup>1)</sup> Mały Rocznik Statystyczny — 1949.



## O rozwoju i sytuacji lecznictwa pracowniczego

### I. LECZNICTWO UBEZPIECZENIOWE

Lecznictwo ubezpieczeniowe powstało jako wytwór ustroju kapitalistycznego, w którym usługi zdrowia stanowią „towa”, sprzedawany i kupowany na wolnym rynku.

Korzystanie w ustroju kapitalistycznym z pomocy leczniczej ma charakter zaspakajania potrzeby wyłącznie indywidualnej, jednostkowej (z pewnymi doraźnymi wyjątkami dla sytuacji epidemicznych). Ochrona zdrowia, jako zadanie zbiorowe, jako społeczna troska o zdrowie społeczeństwa, w zasadzie nie istnieje. Klasa rządząca ma środki na zakup najlepszych w danym czasie usług leczniczych w prywatnym gabinecie lekarskim, w prywatnej klinice, w prywatnym sanatorium. Jak bowiem w innych dziedzinach, istnieją i tu różne gatunki towaru, lepsze i gorsze, droższe i tańsze (np. kilka „klas” w szpitalach). Lecznictwo dla proletariatu jest w stosunku do tego wolnego systemu usług leczniczych urządzeniem dodatkowym, zastępczym, rodzajem namiastki.

Marks pisał: „Klasa robotnicza dla zachowania i odtwarzania siebie samej, dla zachowania ciągłości swego fizycznego istnienia musi dostawać środki utrzymania absolutnie niezbędne dla swego życia i rozmnażania się...”<sup>1)</sup>

Pod koniec XIX wieku do środków „absolutnie niezbędnych” zaliczone zostało pewne minimum pomocy lekarskiej, które robotnik powinien w zasadzie móc otrzymać obok swej płacy roboczej. Ponieważ zaś dla kapitalisty „zysk rośnie w tym samym stopniu, w jakim spada płaca robocza i spada w takim stopniu, w jakim płaca robocza rośnie<sup>2)</sup>”, jest rzeczą dla rządzących klas społeczeństwa kapitalistycznego oczywistą, że robotnik winien mieć jedynie możliwość nabycia najbardziej niezbędnych usług i to w najtańszym (tj. najgorszym) gatunku.

Ustala się wówczas opinia, odpowiadająca istotnemu stanowi wytworzonemu w warunkach ustroju kapitalistycznego, o niższości i mniejszej wartości lecznictwa pracowniczego i lecznictwa ubezpieczeniowego. Poziom tego lecznictwa, zawsze względnie niski, ulega pewnym wahanom, zależnie od istniejących nawyków i panujących pojęć na to, co niezbędne, przede wszystkim zaś zależnie od zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i w układzie sił burżuazji i proletariatu w walce klasowej.

<sup>1)</sup> Karol Marks: „Dzieła wybrane”, Książka, T. I., str. 338 i 339.

<sup>2)</sup> Tamże — str. 280.

Charakter potrzeb związanych z chorobą sprawia, że forma ubezpieczeniowego pokrywania kosztów pomocy leczniczej jest najtańsza, pozwala bowiem na ograniczenie nakładów do rzeczywistych przypadków zachorowania i zwalnia od konieczności takiego zwiększenia płacy każdego robotnika, jakie byłoby konieczne, gdyby każdy indywidualnie miał mieć zapewnioną rezerwę w płacy na zakup usług zdrowia w razie poważnej choroby. Klasy rządzące społeczeństwa kapitalistycznego sprzyjają więc rozwojowi dobrowolnych pracowniczych kas chorobowych, działających na zasadach wzajemności ubezpieczeniowej. Toteż w ostatniej ćwierci XIX wieku rozpoczyna się tworzenie w szeregu zachodnich państw kapitalistycznych ustawowych i obowiązkowych robotniczych ubezpieczeń chorobowych pozostających pod kontrolą państwa burżuazyjnego. Z zasad rządzących społeczeństwem kapitalistycznym wynika oczywiście, że koszt nabycia usług leczniczych, a więc i koszt ubezpieczenia, musi obciążać pracownika.

Jakiegokolwiek byłyby postulaty zorganizowanych ruchów robotniczych odnośnie tego ubezpieczenia, nie mogą one zmienić faktu, że w formacji kapitalistycznej ubezpieczenie chorobowe jest tylko najtańszą formą opłacania niezbędnych usług zdrowia dla chorych robotników i że w tej formacji nie może się ono przekształcić w planowy, społeczny system służby zdrowia. Stąd mogły istnieć obok siebie liczne i odrębne instytucje organizujące pomoc leczniczą dla różnych grup robotników przemysłowych czy rolnych, najemników w rzemiosłach, pracowników państwowych, samorządowych, górników itd. Wielkość form i ich rozbieżność organizacyjna nie stanowiły przeszkody w działalności tych instytucji, wręcz przeciwnie — pozwalały na dokładniejsze dozowanie minimum usług w zależności od sytuacji politycznej i społecznej obsługiwanych i ułatwiały rozbijanie solidarności mas pracujących.

Ubezpieczenie albo zwracało pewne określone koszty nabycia pomocy lekarskiej albo też organizowało bezpośrednie dostarczanie jej ubezpieczonym. Ta ostatnia forma nie różniła się co do istoty od poprzedniej. Często ubezpieczenie ograniczało się do umów z istniejącymi już placówkami lecznictwa, z lekarzami, szpitalami, aptekami o udzielanie świadczeń ubezpieczonym na zasadzie rozrachunku zbiorowego

Gdy jednak dawał się odczuć brak lekarzy i zakładów leczniczych, z których ubezpieczenie chorobowe mogłoby korzystać, co zdarzało się przede wszystkim w środowiskach robotniczych — instytucje tego ubezpieczenia tworzyć musiały własne zakłady lecznicze. Taka sytuacja była również w Polsce okresu międzywojennego, gdzie niedostatek istniejących urzędzeń publicznych, zwłaszcza przychodni i szpitali samorządowych oraz kosztowność prywatnych gabinetów, aptek itd. — z jednej strony, a postulat taniego i masowego zaspokajania potrzeb leczniczych klasy robotniczej z drugiej strony — zrodziły prawem dialektycznego rozwoju pierwsze zaczątki społecznego lecznictwa o nowym typie urzędzeń i nowych metodach pracy. Takiemu rozwojowi sprzyjał także postęp nauk lekarskich, który sprawiał, że prywatny gabinet, prywatny szpital stawały się coraz bardziej niewystarczającym przeżytkiem.

Jeżeli na prowadzenie instytucji ubezpieczeń mieli pewien wpływ przedstawiciele zorganizowanej klasy robotniczej, usiłowali oni nadać rozbudowie społecznego lecznictwa charakter programowy; tak również było w Polsce do czasu, zanim sanacja nie wtargnęła do ubezpieczeń i nie przystąpiła do likwidacji tych właśnie zaczątków społecznego lecznictwa, jako niezgodnych z klasowym interesem burżuazji.



Konkludując, można powiedzieć, że w okresie panowania burżuazji lecznictwo ubezpieczeniowe było urządzeniem gospodarczym dla słabych gospodarzo członków społeczeństwa, dla proletariatu; koszt jego ponosili tak czy inaczej, pracujący; było ono rozbite w licznych odrębnych instytucjach, nie obejmowało wszystkich grup pracowniczych i nie udzielało pełnych świadczeń potrzebnych dla istotnej ochrony zdrowia. Nie mogąc rządzić się prawami socjalistycznymi, nie mogło też rozwinąć się w społeczny system ochrony zdrowia.

## II. LECZNICTWO PRACOWNICZE

Po wyzwoleniu z okupacji hitlerowskiej i zdobyciu władzy przez masy ludowe rozpoczęła się w Polsce gruntowna przebudowa kapitalistycznej struktury społeczno-gospodarczej kraju w strukturę socjalistyczną.

W pierwszych latach obok dokonania podstawowych aktów rewolucyjnych główna uwaga musiała być skierowana na zadania odbudowy oraz na likwidację szczególnie jaskrawych zaniedbań z okresu przedwojennego. Stanowiło to również wytyczne działalności w dziedzinie lecznictwa.

Powołanie Ministerstwa Zdrowia, które ma skupiać wszelkie sprawy dotyczące ochrony zdrowia w kraju i koordynować działalność w tym zakresie jest wyrazem nowego pojmowania zadań lecznictwa. Wyrazem tego jest również uwolnienie pracowników od opłat na ubezpieczenie społeczne i zniesienie wielu ograniczeń z zakresu udzielania świadczeń.

Ustrój instytucji, które zapewniają pomoc leczniczą pracownikom pozostał jednak na razie prawie niezmienny, zachowały one bowiem swą odrębność i autonomię; odbudowa urządzeń zdrowia odbywała się więc w ramach przedwojennego układu organizacyjnego tych instytucji, bez jednolitego i całościowego planu.

Można tu pominąć urządzenia lecznicze prywatne, spółdzielni lekarskich, kongregacyjne itp., jako nie mające istotnego znaczenia dla potrzeb lecznictwa pracowniczego. Liczne państwowe i samorządowe zakłady lecznictwa otwartego i zamkniętego, pozostające w zarządzie Ministerstwa Zdrowia i samorządów terytorialnych były wprawdzie dostępne dla wszystkich, ale w zasadzie odpłatnie. Państwo i samorządy stosunkowo tylko w małym stopniu zapewniały w nich leczenie bezpłatne i to głównie biedocie wiejskiej i miejskiej. Ludzie pracy mieli do nich dostęp na podstawie skierowania instytucji lecznictwa pracowniczego i na ich koszt.

Istniało więc kilka niepowiązanych ze sobą i z Ministerstwem Zdrowia instytucji lecznictwa pracowniczego, wśród których pierwsze miejsce ze względu na zakres działania zajmowało ubezpieczenie chorobowe, wykonywane przez ZUS i Ubezpieczalnię Społeczne. Ubezpieczenie to stopniowo przejęło i scalilo odrębne dotąd instytucje pomocy leczniczej dla górników, funkcjonariuszy państwowych i pracowników samorządowych. Z kolei włączyło w swój zakres działania nieobjęte dotąd ubezpieczeniem chorobowym grupy pracowników, zwłaszcza w rolnictwie i leśnictwie oraz byłych pracowników (emerytów i rencistów). Równocześnie wskutek postępującej rozbudowy gospodarki polskiej i szybkiego wzrostu liczby pracowników i robotników, krąg osób uprawnionych do świadczeń ubezpieczenia chorobowego rozszerzył się, obejmując pod koniec 1950 r. prawie połowę ludności.

W dążeniu do sprostania zwiększonym zadaniom ubezpieczenie chorobowe rozbudowało własne urządzenia lecznicze, ambulatoria, szpitale, sanatoria,

apteki itd. O rozmiarze rozbudowy tych urządzeń świadczą dane według stanu na 1 lipca 1950 roku:

- 36 szpitali (6902 łóżek)
- 1 szpital chirurgii urazowej (305 łóżek)
- 26 sanatoriów przeciwgruźliczych (5672 łóżek)
- 10 sanatoriów zdrojowiskowych (2105 łóżek)
- 2 prewentoria (115 łóżek)
- 70 zakładów rentgenologicznych
- 100 zakładów leczenia fizykalnego
- 66 laboratoriów chemiczno-bakteriologicznych
- 10 zakładów kardiologicznych
- 524 ambulatoria
- 130 aptek
- 37 protezowni dentystycznych
- 3 szkoły pielęgniarsko-położnicze
- 7030 lekarzy
- 662 farmaceutów
- 10066 osób pomocniczego personelu lekarskiego<sup>1)</sup>.

Poza tym ubezpieczenie chorobowe korzystało z innych, głównie państwowych i samorządowych zakładów leczniczych, w których przynajmniej większość pacjentów stanowili ubezpieczeni leczeni na koszt ubezpieczalni.

Lecznictwo to, jako lecznictwo ubezpieczeniowe, podlegało jednak nadzorowi nie Min. Zdrowia lecz Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. Niezależnie od lecznictwa ubezpieczeniowego istniały i rozwijały się przy fabrykach i w większych zakładach pracy gabinety, przychodnie oraz inne urządzenia lecznicze i zapobiegawcze, podlegające Ministerstwu fachowym lub PKPG.

Jak z tego widać, lecznictwo pracownicze pozostawało nadal poza zarządem Ministerstwa Zdrowia, chociaż zostało ono powołane do kierowania całością polityki służby zdrowia.

Ministerstwo Zdrowia kierowało w tym czasie uwagę głównie na szkolenie kadr i zaopatrzenie materiałowe oraz na akcje obejmujące całą ludność kraju (walka z epidemiami, sanitariat, akcja W. itp.). Osiągnięcia na tym polu są duże. Mimo to jednak — jak niedawno stwierdził min. Sztachelski<sup>2)</sup> — „podstawowym brakiem służby zdrowia w ostatnim okresie było, a w dużym stopniu jest jeszcze obecnie niedocenywanie zadań wobec klasy robotniczej“. Poświęcając dużo uwagi sprawie kadr i zaopatrzenia materiałowego, zbyt małą opieką otaczano lecznictwo nie związane bezpośrednio z Ministerstwem Zdrowia. Nie wykorzystywano też wszystkich możliwości zaopatrzenia go w nowe kadry i szeroko pojęte pomoce lecznicze, nie zreformowano organizacji całej masy urządzeń leczniczych pod kątem widzenia potrzeb klasy pracującej.

Było to niewątpliwie rezultatem „niedocenywania zagadnienia systemu organizacyjnego służby zdrowia“. Wskutek utrzymywania się odrębności instytucji lecznictwa pracowniczego, odziedziczonej z poprzedniej, kapitalistycznej formacji ustrojowej, potrzeby klasy pracującej w dziedzinie lecznictwa nie narzucały się Ministerstwu Zdrowia jako bezpośrednia i główna wytyczna jego działalności. Produkcja usług zdrowia oddzielona była od ich dystrybucji, od organizowania

<sup>1)</sup> T. G.: „Lecznictwo ubezpieczeniowe w ubiegłym pięcioleciu“ — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, nr 12, grudzień 1950, str. 33.

<sup>2)</sup> Jerzy Sztachelski, Minister Zdrowia: „Plan 6-letni w służbie zdrowia“ — Służba Zdrowia, nr 48, 1950, str. 4.



dostępności, od „konsumcji“ usług zdrowia. W tych warunkach jednak trudno było o szeroką akcję ochrony zdrowia pracowniczego, o powiązanie lecznictwa z innymi formami walki o dobrobyt mas pracujących, o wiązanie akcji leczniczej z akcją profilaktyczną, o celowe harmonizowanie działalności różnego typu zakładów służby zdrowia i o optymalne ich wykorzystanie po linii klasowych interesów ludzi pracy.

Sytuacja ta miała ulec zmianie dopiero w początku 1950 roku, gdy w wyniku uchwały Biura Politycznego KC PZPR utworzony został Zakład Lecznictwa Pracowniczego.

Im szybciej postępowały procesy uspołecznienia i przebudowy struktury gospodarczej i społecznej Polski, tym jaskrawiej występował anachronizm opisanego wyżej braku unifikacji spraw służby zdrowia, zwłaszcza marginesowość lecznictwa pracowniczego w działalności Ministerstwa Zdrowia. Jak to już wspomniano liczba pracowników najemnych w przemyśle i rolnictwie, ubezpieczonych na wypadek choroby, wzrastała szybko; gdy przed wojną bowiem ubezpieczeni wraz z rodzinami stanowili zaledwie 16% ogółu ludności Polski, w końcu 1950 roku stanowili oni już prawie 50%<sup>1)</sup>. Jeżeli równocześnie prawodawstwo państwa ludowego rozszerzało zakres uprawnień leczniczych ubezpieczonych, to zwiększała się dysproporcja między szybko rosnącym zapotrzebowaniem na usługi lecznicze a możliwością zaspokojenia ich przez instytucje ubezpieczenia chorobowego.

Zakład Lecznictwa Pracowniczego, powstając jako instytucja odrębna miał więc spełnić dwa główne zadania:

- 1) być etapem przejściowym dla przejścia lecznictwa pracowniczego od ubezpieczenia społecznego i podporządkowania go Ministerstwu Zdrowia, oraz
- 2) zapewnić pełniejszą ochronę zdrowia klasy pracującej w oparciu o lepsze wykorzystanie wszelkich publicznych urządzeń służby zdrowia.

Przejmując od ubezpieczeń społecznych obowiązek zapewnienia pomocy leczniczej masom pracującym, ZLP przejął również urządzenia lecznicze ubezpieczonych. Część tych urządzeń przekazana została w bezpośredni zarząd Ministerstwa Zdrowia (głównie sanatoria przeciwgruźlicze) i Dyrekcji Państwowych Uzdrawisk (sanatoria zdrojowe), część zaś w zarząd organów komunalnych (szpitale). ZLP zachował w swojej dyspozycji zasadniczo zakłady lecznictwa otwartego. W związku z tym różne kategorie zakładów leczniczych znalazły się pod jednolitym zarządem ale nie mogło to stanowić ostatecznego rozwiązania, ponieważ nie stwarzało najlepszych warunków do zespolenia wszystkich zakładów otwartego lecznictwa (nadal istniały obok siebie ambulatoria ubezpieczeniowe i ośrodki samorządowe) oraz do zespolenia lecznictwa otwartego z zamkniętym.

Dzięki jednak temu, że nadzór nad Zakładem Lecznictwa Pracowniczego sprawuje Minister Zdrowia, oraz że przez utworzenie rad narodowych ujednoliconą została terenowa władza państwowa w województwach i powiatach — uzyskano znacznie wyższy niż dawniej stopień współdziałania wszystkich zakładów służby zdrowia na polu obsługi leczniczej ubezpieczonych. Poza tym, Minister Zdrowia specjalnym zarządzeniem udostępnił generalnie dla potrzeb lecznictwa pracowniczego wszystkie ośrodki i przychodnie rad narodowych (b. samorządów), ich lekarze zaś otrzymali uprawnienia lekarzy ubezpieczenio-

<sup>1)</sup> Zob. w numerze nin. artykuł F. Krogulskiego pt. „Rozwój ubezpieczeń społecznych po wojnie w świetle liczb“.

wych, a ubezpieczeni prawo pierwszeństwa w przyjęciach. Wreszcie zarządowi ZLP zostały poddane także zakłady (gabinety i kliniki lecznicze i zabiegowe), istniejące przy poszczególnych fabrykach i innych uspołecznionych przedsiębiorstwach.

Doceniając wagę jednolitego kierownictwa w organizacji współdziałania różnych urzędów poddano Oddziały terenowe ZLP nadzorowi rad terenowych, a na stanowiska kierowników tych oddziałów mianowano kierowników wydziałów zdrowia rad narodowych. W ten sposób skupiono w jednym ręku, na danym terenie zarząd wszystkimi zakładami służby zdrowia oraz odpowiedzialność za zapewnienie masom pracującym najlepszej pomocy leczniczej. Stworzyło to zdrową podstawę do dalszej planowej rozbudowy zakładów leczniczych pod kątem widzenia interesów ludzi pracy. Ujednoliceniu dyspozycji w zakresie potrzeb pracowniczych w dziedzinie lecznictwa sprzyja także włączenie budżetu ubezpieczeń społecznych i budżetu lecznictwa pracowniczego do budżetu państwa.

Wskutek tych zmian i zastosowania omówionych wyżej środków w roku 1950 nastąpił znaczny wzrost sumaryczny udzielanej pracownikom pomocy leczniczej, jakkolwiek wzrost ten nie zaspokaja jeszcze w pełni potrzeb w wyniku szybkiego ciągle przyrostu uprawnionych do świadczeń lecznictwa pracowniczego (dawnego lecznictwa ubezpieczeniowego)<sup>1)</sup> w związku z rozwojem zatrudnienia i gospodarki kraju.

Ochrona zdrowia klasy pracującej staje się jednak pod koniec tego etapu bezpośrednim zadaniem centralnych i terenowych władz państwowych, które realizują ją przy pomocy wszystkich publicznych zakładów służby zdrowia. Otwiera to szerokie możliwości dla podniesienia jej poziomu i rozszerzenia jej zakresu.

### III. POWSZECHNA SŁUŻBA ZDROWIA

Prace nad organizacją Zakładu Lecznictwa Pracowniczego zapoczątkowały nowy okres organizacji służby zdrowia w Polsce. W świetle doświadczeń tego Zakładu okazało się, że utrzymywanie odrębności lecznictwa pracowniczego nie sprzyja pełnej mobilizacji wszystkich istniejących środków i urzędów.

Plan 6-letni — jak wiadomo — posuwa naprzód bardzo znacznie procesy uspołecznienia w Polsce. W 1955 r. pracownicy czynni i członkowie ich rodzin (łącznie z rencistami i emerytami) stanowią ponad 2/3 ludności kraju. Jeżeli doliczyć do tego ludność zrzeszoną w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, które według założeń Planu 6-letniego istnieć będą w roku 1955, to uwidoczni się, że te grupy klasy pracującej stanowią łącznie przygniatającą większość mieszkańców Polski, w wielu zaś miastach i ośrodkach przemysłowych oraz w okręgach uspołecznionej gospodarki rolnej obejmują ogół ludności. Ich potrzebom ma służyć w pierwszym rzędzie zuniifikowana służba zdrowia. Jak z tego wynika, problem lecznictwa pracowniczego poszerza się więc i pogłębia.

Nowa problematyka służby zdrowia w Polsce znalazła swój programowy wyraz na I Krajowej Naradzie Aktywu Służby Zdrowia, odbytej w listopadzie 1950 roku. Na naradzie tej min. Sztachelski mówiąc o dyrektywach Planu 6-letniego na odcinku służby zdrowia wyraźnie zapowiedział, że „Zadaniem następnego etapu (służby zdrowia) jest bezpośrednio tworzenie socjalistycznego-

<sup>1)</sup> Dr Jan Wolański: „Dotychczasowe osiągnięcia ZLP“ — Służba Zdrowia nr 52, 1950 r.



systemu służby zdrowia na wzór jedynej socjalistycznej służby zdrowia w Związku Radzieckim“.

Zakład Lecznictwa Pracowniczego, który miał być etapem przejściowym do jednolitej służby zdrowia, już obecnie stanowi niedostateczną formę rozwiązania problemu organizacyjnego lecznictwa pracowniczego. Ma on więc przekazać swoje funkcje bezpośrednio Ministerstwu Zdrowia, które będzie organizować całość aparatu służby zdrowia pod kątem widzenia potrzeb mas pracujących.

Wejście na drogę budowy socjalistycznego systemu służby zdrowia ogromnie rozszerza zakres pracy służby zdrowia zarówno co do rodzaju zadań i środków koniecznych do ich realizacji, jak i co do kręgu osób, jakie ten system musi objąć.

O szybkiej przebudowie społecznej struktury ludnościowej kraju i szybkim wzroście rzesz ludności pracującej była już mowa. Obecnie trzeba znacznie przyspieszyć tempo rozwoju służby zdrowia, aby prześcignąć tempo przyrostu ludności pracującej i w ten sposób stworzyć należyte warunki poprawy dotychczasowego lecznictwa ubezpieczeniowego. Poza tym, służba zdrowia musi odpowiednio rozwinąć ochronę zdrowia nad socjalistyczną wsią, nad pracownikami państwowych gospodarstw rolnych i rodzinami chłopskimi w wiejskich spółdzielniach produkcyjnych. Jest to ważne zadanie, niełatwe w warunkach polskich ze względu na ubóstwo urządzeń leczniczych i zapobiegawczych na wsi. Zarówno przedwojenna jak i powojenna rozbudowa zakładów służby zdrowia dokonywała się głównie a nawet prawie wyłącznie na terenie miast i w małym stopniu brała dotychczas pod uwagę potrzeby wsi.

Rozszerzenie zadań nowego socjalistycznego systemu służby zdrowia wynika, poza tym, z nowego ujmowania zadań służby zdrowia. Nie może ona już ograniczać się do niesienia pomocy leczniczej chorym jednostkom. Zadaniem państwa ludowego staje się nie tylko leczenie czy nawet zapobieganie chorobom, ale także, i przede wszystkim, planowa, systematyczna i wielostronna akcja podnoszenia stanu zdrowotnego klasy pracującej oraz warunków sanitarnych jej życia i pracy. Chodzi więc nie tylko o to, aby każdy człowiek pracy mógł w razie potrzeby uzyskać pomoc ze strony służby zdrowia, ale i o to, aby służba zdrowia miała środki i możliwości przedsięwzięcia szerokiej akcji i wykonania nałożonych na nią zadań.

Tak postawione zadania narzucają konieczność istotnej i głębokiej rewizji stosowanych dotychczas środków i metod, wymagają planowej rozbudowy i uzupełniania urządzeń zdrowia. Podstawę tych prac, podstawę, którą częściowo już osiągnięto, częściowo zaś tworzy się aktualnie, stanowi jednolitość planowania, dyspozycji i wykonawstwa w służbie zdrowia, scalenie i zespolenie wszelkich instytucji i zakładów służby zdrowia.

W jednolitym systemie służby zdrowia zaniknie poniekąd odrębność lecznictwa pracowniczego. Lecz — jak to podkreślił min. Sztachelski — z klasowych zasad polityki Ministerstwa Zdrowia wynika konieczność szczególnego zajęcia się lecznictwem ubezpieczeniowym, poprawy lecznictwa podstawowego dla najszerzych mas pracujących, dużej rozbudowy przemysłowych, przyfabrycznych ośrodków zdrowia itd. Na przemysłowe ośrodki zdrowia, rozbudowywane na wzór radziecki, ma być zwrócona obecnie szczególna uwaga, jako na podstawową formę ochrony zdrowia pracowników. Mają one służyć wzmocnieniu i rozszerzeniu ochrony zdrowia nad ludźmi pracy na terenie zakładów pracy i w czasie ich zajęć produkcyjnych.

W ten sposób nastąpi silniejsze, niż dotychczas, powiązanie służby zdrowia z zadaniami produkcyjnymi Planu 6-letniego. Trzeba jednak zaznaczyć, że jeżeli te ośrodki zdrowia służyć mają usprawnieniu ochrony zdrowia ludzi pracy i sprzyjać wzrostowi wydajności ogólnej masy urządzeń zdrowia — to muszą one być harmonijnie powiązane z tą masą urządzeń w sensie organizacyjnym i funkcjonalnym. W jednolitym systemie służby zdrowia nie mogą one oznaczać odrębności instytucji, lecz winny podkreślać rodzaje zadań.

Z przedstawionego stanu rzeczy wynika, że wchodzimy na drogę budowy jednolitego systemu socjalistycznej służby zdrowia. Skoro głównym zadaniem w działalności tego systemu jest ochrona zdrowia robotników, pracujących chłopów i inteligencji, to otwierają się w miarę postępów socjalizacji nowe perspektywy organizacji służby zdrowia w Polsce.

Minister Stachelski powiedział<sup>1)</sup>:

„Dążąc do pełnej realizacji socjalistycznej służby zdrowia mamy na celu powszechną i bezpłatną pomoc lekarską. Będziemy do niej zdążali w oparciu o procesy uspołecznienia, jakie zmieniają oblicze naszego kraju. Wzrost zatrudnienia, a zatem wzrost ubezpieczonych, postęp kolektywizacji wsi, wyznaczają tempo upowszechnienia służby zdrowia. W ten sposób pełna likwidacja klas wyzyskujących będzie jednocześnie oznaczała objęcie całej ludności bezpłatną opieką lekarską“.

W ten sposób lecznictwo pracownicze z odrębnego ubezpieczenia chorobowego przejdzie w powszechną i bezpłatną służbę zdrowia.

Rozwój ten charakteryzuje zmienioną sytuację lecznictwa pracowniczego w państwie ludowym. Gdy w państwie kapitalistycznym ubezpieczenie chorobowe było tylko urządzeniem dodatkowym, marginesowym, zakupem skromnych usług zdrowia na koszt pracujących, to w państwie ludowym szeroka ochrona zdrowia klasy pracującej staje się ośrodkiem państwowej polityki zdrowia. Ludzi pracy otacza się opieką zdrowotną bezpłatnie, a główny wysiłek musi być kierowany na dość szybką i dość dużą produkcję usług zdrowia i należytą organizację ich dystrybucji, aby poziom zdrowia mas pracujących, tak ważny zarówno z punktu widzenia realizacji planów gospodarczych, jak i sił biologicznych narodu — stanął na odpowiednim poziomie i stale się podnosił. Budżet lecznictwa pracowniczego wchodzi w skład budżetu państwa, a ochrona zdrowia klasy pracującej staje się obecnie bezpośrednim zadaniem centralnych terenowych władz państwowych.

<sup>1)</sup> Jerzy Stachelski: Plan 6-letni w służbie zdrowia. Czas. „Służba zdrowia“, nr 48 z r. 1950.



## Problem żywienia ludzi pracy

(Część druga)<sup>1)</sup>

Ustawa o Planie 6-letnim ustala zarówno podaż towarów jak i siłę nabywczą ludzi pracy w sposób, który stwarza rozległe możliwości poprawy odżywiania najszerzych mas ludności naszego kraju. Nie należy oczywiście zapominać, że ten zaplanowany stan dobrobytu osiągnąć będzie stopniowo, w ciągu całych 6 lat, co winny uwzględniać okresowe plany szczegółowe. Na tym tle powstaje interesujące zagadnienie normowania żywienia na poszczególnych etapach Planu 6-letniego. Leży ono w zakresie nauki ekonomiki żywienia.

### Z ZAGADNIEŃ EKONOMIKI ŻYWIENIA

Wobec tego, że plan wyżywienia stanowi część planu generalnego, musimy zgodzić się z tym, że planowanie, organizowanie i propagowanie żywienia uwzględniać winno przede wszystkim trzy następujące momenty:

- a) dążność do zapewnienia stałego rozwoju sił wytwórczych kraju,
- b) dążność do zapewnienia rozwoju konsumpcji aż do osiągnięcia stopnia na danym etapie optymalnego,
- c) zasadę rozumnej oszczędności, tj. zachowania systemu żywienia, który wyklucza rozrzutność, ale jednocześnie czyni zadość postulatowi higieny i zapewnia pełnię rozwoju sił biologicznych i produkcyjnych ludności.

Przytoczone wyżej momenty łączą się ze sobą tak ściśle, że realizacja każdego z nich uwarunkowana jest realizacją dwóch pozostałych.

Tak więc, rozwój sił wytwórczych kraju zależy od ilości wykonanej pracy, ta zaś wymaga wkładu pewnej ilości energii (w znaczeniu czysto fizycznym). Energii tej mają dostarczyć w części maszyny, w części siła żywa. I w jednym i w drugim wypadku potrzebną energię da się obliczyć i podać w kaloriach. Bez przesady można powiedzieć, że całą pracę przewidzianą Planem 6-letnim można by przeliczyć na kalorie i w kaloriach obliczyć surowiec, mający energię tej dostarczyć. Ten w kaloriach obliczony bilans musi, jeżeli chodzi o siłę żywą, uwzględnić nie tylko kalorie „produkcyjne“, będące źródłem energii potrzebnej do wykonania zamierzonej pracy, ale i kalorie „vegetatywne“ potrzebne do utrzymania organizmu przy życiu. Jeśli zaopatrzenie nie pokrywa zapotrzebowania, czyli innymi słowy przy bilansie ujemnym, organizm żywy może wpraw-

<sup>1)</sup> Część pierwsza nin. artykułu ukazała się w Nr 4 „Pracy i Opieki Społecznej“ z r. 1950.

dzie czas jakiś wykonywać pracę produkcyjną, ale czyni to kosztem nagromadzonych uprzednio wewnętrznych zapasów. Z chwilą ich wyczerpania robocza wydajność organizmu szybko spada.

Z poprzednich rozważań wiemy też, że równowaga bilansu nie może ograniczać się tylko do składników energetycznych, ale musi objąć również cały, szeroki wachlarz składników „ochronnych“. Zachwianie równowagi bilansu na którymkolwiek odcinku prowadzi do wyniszczenia organizmu, zmniejszenia odporności na choroby, do inwalidztwa, a w końcu do przedwczesnej śmierci, tj. zjawisk gospodarczo i społecznie niepożądanych. Równoległe z tym postępuje spadek rozrodczości i zdolności wydania zdrowego i silnego potomstwa.

Błędy w odżywianiu prowadzą więc do osłabienia kadry roboczej. Ale obok ujemnych skutków w dziedzinie siły mięśniowej, błędy w odżywianiu wpływają fatalnie na samopoczucie pracownika, jego chęć do pracy, przytomność umysłu, zainteresowanie postępem, pęd do racjonalizatorstwa itp. Olbrzymia ilość niedomagań w dziedzinie psycho-fizycznej ma swoje źródło w błędach żywienia. Dlatego warunkiem pełnego rozwoju sił wytwórczych kraju nie będzie wyżywienie ledwo wystarczające ani dostateczne. Będzie nim dopiero wyżywienie „optymalne“. Ale wiemy równie dobrze, że wyżywienie „optymalne“ możliwe jest dopiero w warunkach pełnej rozbudowy gospodarczej. Tak to zapotrzebowanie i zaopatrzenie ściśle są ze sobą powiązane i wzajemnie od siebie uzależnione.

Rozwiązanie problemu uwarunkowane jest realizacją trzeciej zasady — oszczędności rozumnej, tj. wykluczającej rozrzutność, ale nie dopuszczającej do zmarnowania największej wartości — zdrowia pracownika. Jeśli się uwzględni jak olbrzymim obciążeniem dla gospodarki narodowej jest wszelkie inwalidztwo — żaden wysiłek mający na celu zabezpieczenie przed nim nie okaże się zbyt blahy. Dobrze pojęta oszczędność unikając marnotrawstwa szuka pokrycia potrzeb organizmu przy pomocy pełnowartościowych produktów w granicach siły nabywczej konsumenta, co możliwe jest dzięki wzajemnej zastępowalności środków żywności. Rozwiązanie tego problemu winniśmy uzyskać drogą racjonalizacji żywienia.

## Z ZAGADNIENIŃ RACJONALIZACJI ŻYWIENIA

Racjonalizacja żywienia jest jedną z trudniejszych dziedzin życia. Przystępując do ułożenia a następnie do realizacji planu racjonalnego żywienia, należy uwzględnić: zapotrzebowanie organizmu w każdej grupie wieku, płci i zatrudnienia. Następnie — podaż produktów spożywczych, ich wzajemną zastępowalność oraz cenę. Wreszcie — siłę nabywczą konsumenta. Układający plan racjonalizacji żywienia muszą równie dobrze znać fizjologię, jak i strukturę ludności kraju, towaroznawstwo, jak i popyt konsumpcyjny. Obok tych i podobnych danych obiektywnych potrzebna jest znajomość danych subiektywnych — jak upodobania konsumentów, stopień ich konserwatyzmu w sposobie odżywiania się itp. Dlatego, przystępując do racjonalizacji żywienia słuszne jest ułożenie planu na kilku poziomach, z uwzględnieniem stopnia rozwoju gospodarczego kraju. Pracę taką podjął zespół pracowników PZH pod kierownictwem prof. Aleksandra Szczygła. Część wyników tej pracy przytoczamy tutaj tytułem przykładu<sup>1)</sup>.

<sup>1)</sup> Prof. dr Al. Szczygieł, Asyst. Techn. L. Woyna, Asyst. SGGW K. Tarnowska: „Projekt norm całodziennych racji żywnościowych“ w miesięczniku „Żywnienie Zbiorowe“ — czerwiec 1950.



## PROJEKT NORM CAŁODZIENNYCH RACJI ŻYWNOŚCIOWYCH

Normy prof. Szczygła obejmują dawki dla: a) 4 grup wieku dzieci — do lat 12, b) 2 grup dziewcząt i tyluż chłopców, c) 3 grup — według rodzaju pracy — mężczyzn i tyleż kobiet, d) grupy kobiet ciężarnych oraz kobiet karmiących. Dla każdej z tych 16 grup ludności obliczone zostały normy na czterech poziomach: A — wyżywienie ledwo wystarczające, B — dostateczne, C — pełnowartościowe, D — najlepsze (do 7-go roku życia obliczone zostały normy tylko na trzech wyższych poziomach, bez uwzględnienia poziomu A). Tak powstały 62 rubryki, w które wpisano normy obejmujące 12 grup produktów. W ten sposób otrzymano 744 pozycje projektowanych norm racji żywnościowych w zakresie poszczególnych produktów. Tyle samo pozycji otrzymano przez obliczenie wartości odżywczej zaprojektowanych norm. Z tych blisko półtora tysiąca pozycji przytoczymy kilkanaście najważniejszych, a mianowicie te, które dotyczą bezpośrednio człowieka pracy. Czytelnik, który bliżej chciałby się z problemem zapoznać, musiałby sięgnąć bezpośrednio do źródła, tj. do wspomnianego już uprzednio artykułu prof. Szczygła i jego zespołu.

## PROJEKT NORM CAŁODZIENNYCH RACJI ŻYWNOŚCIOWYCH DLA MĘŻCZYZN

Nazwa produktu	bardzo czynni				umiarkow. czynni				zajęcia siedzące			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
Prod. zboż. gramów	820	790	700	630	530	480	430	360	400	350	300	250
Mleko, przetwory mleczne gramów	250	300	400	500	250	300	400	500	250	250	300	500
Mięso, ryby (ryby oczysz.) gramów	120	150	180	200	100	120	150	180	100	120	150	180
Jaja (szt.) gramów	½	½	¾	1	½	½	¾	1	½	¾	1	1
Masło gramów	20	30	40	50	20	25	30	40	15	25	30	35
Inne tłuszczogramów	70	70	70	70	35	40	40	35	30	30	30	25
Ziemniaki gramów	800	700	650	600	700	650	600	500	500	450	400	300
Warzywa ziel. liśc. i żółte gramów	175	200	225	250	175	200	225	250	175	200	225	250
Inne warzywa i owoce gramów	200	250	300	400	200	250	300	350	200	250	300	350
Strączkowe gramów	15	12	8	5	15	12	8	5	10	8	5	2
Pomidory, owoce, jagody gramów	60	100	200	250	60	100	150	200	60	100	150	200
Cukier gramów	70	70	90	100	40	50	60	80	30	50	60	70
Kalorie	4880	4935	4950	4965	3380	3430	3485	3495	2705	2750	2785	2825
Normy te zawierają:												
białka ogół. gramów	110	111	113	113	82	82	85	88	67	67	69	74
w tym białka zwierzęcego gramów	24	29	36	44	22	25	33	42	22	24	32	42
tłuszczu gramów	147	165	184	201	101	117	133	148	90	104	118	132
wapnia gramów	0,9	1,0	1,1	1,3	0,8	0,8	1,0	1,1	0,7	0,7	0,8	1,0
witaminy C mg	143	162	209	244	135	158	205	231	119	141	168	193

Wybraliśmy tu normy przewidziane dla dorosłego mężczyzny, m. in. dlatego, że ta kategoria konsumentów jest identyczna z abstrakcyjną „jednostką

konsumcyjną". Porównując wartość kaloryczną przytoczonych norm z zapotrzebowaniem tej kategorii konsumentów, widzimy, że zbliża się ona do norm 1a-dzieckich (ściśle biorąc jest nieco niższa).<sup>1)</sup> Zapewnia ona dostateczną ilość tłuszczu i białka (minimum wynosi 1 gram na 1 kg wagi ciała) oraz wykazuje korzystny stosunek białka zwierzęcego (minimum wynosi  $\frac{1}{3}$  ogólnej ilości białka). Również deficytowy zazwyczaj składnik mineralny — wapń — znajduje się w przepisanej ilości (około 1 gram na głowę). Najbardziej deficytowa w naszych warunkach witamina „C” przekracza swe minimum (75 mg na osobę) dość znacznie z uwagi na to, że witamina ta ulega łatwo zniszczeniu podczas przechowywania surowców oraz sporządzania potraw (straty dosięgają 50—75% pierwotnej zawartości tej witaminy). Zapotrzebowanie innych składników ochronnych jest tym bardziej pokryte.

Dla wyczerpania tematu wypada nadmienić, że zapotrzebowanie energetyczne kobiet pracujących wynosi około 80% zapotrzebowania mężczyzn.

Dieta kobiet ciężarnych i karmiących, podobnie jak i młodzieży dorastającej, wymaga większego udziału składników ochronnych. Dieta dzieci jest mniej kaloryczna niż młodzieży, ale udział składników ochronnych winien być wysoki. Dlatego nie można mechanicznie stosować przeliczania na jednostkę konsumcyjną tych grup ludności, jeśli chodzi o obliczenie składników ochronnych. Bliżej jednak nie będziemy spraw tych omawiać, gdyż nie wchodzą one w zakres obranego tematu. Zajmiemy się natomiast sprawą tzw. „poziomów” wyżywienia.

Z przytoczonej wyżej tablicy wynika, że projekt norm został tak zbudowany, aby zapotrzebowanie składników zostało pokryte na każdym poziomie z tą tylko różnicą, że na poziomie A jest ono pokryte w stopniu ledwo wystarczającym, na poziomie B — dostatecznym i dopiero na dwóch pozostałych poziomach — z mniejszą lub większą nadwyżką.

Ale poziomy te różnią się nie tylko pod względem ilościowym. Różnią się one również pod względem jakościowym, z uwagi na różny stosunek zastosowanych produktów. Różnice te występują zarówno wtedy, kiedy porównywać się będzie różne sposoby odżywiania, zależnie od rodzaju pracy na analogicznych poziomach, jak i wówczas, kiedy za pole obserwacji przyjmiemy jeden rodzaj natężenia pracy i w tym zakresie porównywać będziemy poszczególne poziomy. Z porównań tych wynikają ciekawe obserwacje. Tak więc np. projektowana norma warzyw liściastych, zielonych i żółtych, niezależnie od stopnia natężenia pracy, wynosi dla poziomu „A” — 175, dla poziomu „B” — 200, dla poziomu „C” — 225, dla poziomu „D” — 250 gramów na osobę dziennie. Podobny obraz (choć z nieco mniejszą prawidłowością) przedstawiają inne warzywa i owoce. W ten sposób norma warzyw niezależna jest od stopnia natężenia pracy, zależna jest natomiast od stopnia rozwoju ekonomicznego kraju, co wiąże się z dość wysoką ceną warzyw i owoców w przeliczeniu na jednostkę odżywczą. W podobny sposób i z tego samego powodu (choć z większymi odchyleniami) zaprojektowane są normy nabiału, masła i jaj — tj. produktów reprezentujących drogi tłuszcz i białko zwierzęce. Zupełnie natomiast inaczej zaprojektowane są normy składników energetycznych. W sumie ilość ich spada równoległe ze spadkiem zapotrzebowania, tj. niższa jest w kategorii zajęć siedzących, niż umiarkowanie lub ciężko pracujących. Ale spadkowi produktów zbożowych, ziemniaków oraz tłuszczów — poza masłem, towarzyszy wzrost norm cukru.

<sup>1)</sup> Porównaj część I artykułu w Nr 4 „Pracy i Opieki Społecznej” z 1950.



W ten sposób posuwając się od poziomu „A” do poziomu „D” można obserwować w każdej kategorii zapotrzebowania związanej ze stopniem nęcenia pracy, wzrost spożycia produktów bardziej poszukiwanych dla swych własności odżywczych i smakowych, ale jednocześnie droższych. Proces ten charakterystyczny dla środowisk o wzrastającej stopie życia oczekiwany jest i u nas w okresie Planu 6-letniego. Może być co najwyżej kwestia, czy na przestrzeni Planu 6-letniego zdołamy osiągnąć poziom „D” czy tylko „C”. Pytanie to rozstrzygnąć będzie można dopiero wówczas, kiedy opublikowane zostaną bardziej szczegółowe liczby projektowanego na rok 1955 spożycia poszczególnych produktów na głowę.

Tak się przedstawiają projekty norm racji żywnościowych w perspektywie Planu 6-letniego. Z kolei omówić wypadnie wahania sezonowe oraz rozkład racji żywnościowej na przestrzeni dnia roboczego.

### CZYNNIK CZASU W ŻYWIENIU CZŁOWIEKA

Czas stanowi niezmiernie ważki czynnik w dziedzinie żywienia z uwagi na to, że zmienia się ono zależnie od wieku, pory roku, pory dnia.

Rozroźniamy 5 zasadniczych grup wieku: niemowlęta (do roku), dzieci (od 1—12 lat), młodzież (od 13—20 lat), dorośli (od 21—60 lat), starsi (powyżej 60 lat). Pierwsze trzy grupy charakteryzuje bardzo wysokie (w przeliczeniu na wagę ciała) zapotrzebowanie tak składników energetycznych, jak i ochronnych. W dwóch następnych grupach zapotrzebowanie na 1 kg wagi ciała spada, dzięki jednak wysokiej wadze osobnika — sumaryczne zapotrzebowanie jest również wysokie, z tym wszakże, że w okresie starości jest ono niższe niż w okresie pełni sił.

Wpływ klimatu odbija się na żywieniu w ten sposób, że w klimacie chłodnym (względnie w chłodnej porze roku), skutkiem większej utraty ciepła wzrasta zapotrzebowanie na składniki energetyczne. Im zapotrzebowanie to jest ostrzejsze, tym silniej zaznacza się konieczność zwiększenia w diecie udziału tłuszczu, jako składnika zawierającego w tej samej jednostce wagi przeszło dwa razy więcej energii cieplnej niż białko i węglowodany. W klimacie gorącym z powodu intensywniejszej transpiracji, a co za tym idzie — silniejszej straty wody i soli, wzrasta zapotrzebowanie na pokarmy zawierające te składniki, a więc na owoce i warzywa. Kształtujące się w ten sposób potrzeby człowiek może zaspokoić w warunkach gospodarstwa naturalnego dzięki temu, że w klimacie chłodnym żyją zwierzęta dostarczające tłuszczu, kraje klimatu ciepłego zaś obfitują we wszelkiego rodzaju owoce i warzywa. Z rozwojem zaludnienia świata, dzięki wprowadzeniu produkcji rolnej i hodowlanej, człowiek rozszerzył bazę wyżywieniową z zachowaniem wszakże w ogólnych zarysach zasadniczego charakteru i stopnia nasilenia potrzeb, zależnie od warunków klimatycznych.

W warunkach klimatu umiarkowanego zróżnicowanie potrzeb pod wpływem pór roku objawia się w sposób łagodniejszy niż w strefach klimatu chłodnego i gorącego, ale nie znika; racjonalizacja żywienia ma więc ogromne pole do działania. Wobec tego, że zróżnicowanie zapotrzebowania zbiega się ze zmianą nęcenia podażą towarów sezonowych, racjonalizacja żywienia winna tu pogodzić wymagania higieny z wymaganiami ekonomiki żywienia. Wystarczy przypomnieć, że wiosną, latem i jesienią, tj. w czasie wyższej temperatury, a więc zwiększonego popytu na jarzyny i owoce — wzrasta ich podaż. Z produktów białkowych wzrasta podaż mleka i jaj, chętniej spożywanych niż tłuste

mięso. Natomiast późną jesienią i zimą przypada największe natężenie podaży wysokokalorycznej wieprzowiny. Umiejętne układanie jadłospisów może znakomicie wyzyskać ten z natury korzystny układ obrotu towarowego. Zapotrzebowanie składników ochronnych, przede wszystkim witamin, można zimą pokryć przy pomocy łatwo przechowujących się owoców i warzyw oraz ich przetworów. Zaznaczyć przy tym wypada, że najbardziej deficytową witaminę „C” zawierają również i tańsze produkty, jak ziemniaki, kapusta itp., dzięki czemu aspekt ekonomiczny zagadnienia nie stanowi przeszkody do utrzymania odżywienia na właściwym poziomie. Racjonalizacja żywienia w oparciu o akcję zespołową (żywienie zbiorowe) może znakomicie rozszerzyć wachlarz pokarmów na poziomie dostępnym dla szerokich rzesz konsumentów. Umiejętność wykorzystania sezonowych wahań podaży artykułów spożywczych posiadał człowiek od niepamiętnych czasów. Chodzi tylko o to, by ową instynktowną i żywiołową działalność poddać kierownictwu świadomej woli, opartej o najnowsze zdobycze wiedzy.

Wielką rolę odgrywa również właściwe rozłożenie posiłków w ciągu doby. Organizm wydatkuje energię z różnym co prawda natężeniem, ale nieprzerwanie w ciągu 24 godzin. Zbyt długie i co gorsza, nieregularne przerwy w dostawie „paliwa” powodują nadmierne wycieńczenie i spadek wydolności roboczej oraz predyspozycję do schorzeń przewodu pokarmowego. Poza tym uczucie głodu powoduje przykre a niepożądane skutki psycho-fizyczne (podrażnienie, ujemna ocena otaczających zjawisk itp.). Racjonalny dobór potraw ma więc na celu nie tylko dostarczenie niezbędnych składników, ale i odpowiednie wypełnienie przewodu pokarmowego, dające wrażenie sytości i dobre samopoczucie. Im dłuższa przerwa między posiłkami, tym trudniej wywołać uczucie sytości, nawet przy pełnym pokryciu istotnego zapotrzebowania składników. Dlatego zbyt długie przerwy są nie tylko niehigieniczne, ale i nieekonomiczne.

Chcąc zapewnić racjonalny rozkład posiłków w ciągu dnia, nie można poprzestać na znajomości sumarycznego zapotrzebowania kalorii białka i tłuszczu, nie mówiąc już o innych składnikach. Zapotrzebowanie to trzeba zróżnicować zależnie od pory dnia i stopnia intensywności w wydatkowaniu energii. Punktem wyjścia musi być określenie zasadniczego (wegetatywnego) zapotrzebowania organizmu, zależnie od płci, wagi, wieku i wzrostu (co pośrednio określa, przynajmniej w przybliżeniu, powierzchnię ciała — czynnik decydujący w zakresie promieniowania ciepła). Osobno obliczyć należy zapotrzebowanie, związane z rodzajem wykonywanej pracy. Rzeczą tę najlepiej wyjaśnić na przykładzie. Zastosujemy metodę obliczania zapożyczoną z podręcznika dietetyki — Łorie<sup>1)</sup>.

#### Zapotrzebowanie zasadnicze

Tabl. I — mężczyzna — waga 70 kg	1040 kal./doba
Tabl. II — wiek 30 lat, wzrost 170 cm	640 „
r a z e m	1680 kal./doba
dodatek 10% na procesy trawienia	168 „
O g ó ł e m	1848 kal./doba

Spśród wielu możliwości wybraliśmy przykład, w którym zapotrzebowanie kaloryczne wynosi 1 kal. na godzinę i 1 kg wagi ciała ( $1 \text{ kal.} \times 24 \times 70 = 1680 \text{ kal./osobo-dzień}$ ), z uwagi na to, że ten klasyczny przykład cytowany jest często przez inne podręczniki.

<sup>1)</sup> I. F. Łorie: *Osnovy dietetiki* — Medgiz 1949 r.



Zapotrzebowanie kaloryczne w związku z pracą oblicza się osobno na podstawie tablic zapotrzebowania. Dla przykładu podamy obliczenie zapotrzebowania energetycznego przy pracy:

- 1) siedzącej (naukowej, biurowej), względnie lekkiej fizycznej (krawiec, introligator itp.) oraz
- 2) ciężkiej pracy fizycznej.

Zakładamy, że w obu przypadkach pracownik śpi 7 godzin (dodatkowe zapotrzebowanie 0 kalorii); na ubranie się, śniadanie, drogę do pracy przewiduje się 2 godziny (dodatkowo 175 kalorii); tyleż czasu na obiad na mieście i powrót, względnie powrót i obiad w domu (dodatk. 175 kal.). Przewiduje się, że reszta czasu, poza pracą zawodową, zostaje spędzona częściowo na pracy domowej oraz odpoczynku, wgl. rozrywce (250 do 300 kal.). Na pracę zawodową zużywa się: przy pracy siedzącej — 7 godz. po 30 kal. = 210 kal.; przy ciężkiej pracy fizycznej — 8 godz. po 250 kal. = 2000 kal. Razem przy pracy siedzącej zużywa się dodatkowo 800 kal., przy ciężkiej pracy fizycznej — 2750 kal. Łącznie z zapotrzebowaniem zasadniczym (wegetatywnym) pracownik pierwszego typu zużywa 2650 kal., pracownik drugiego typu — 4500 kal.

A teraz zobaczymy, jak to zapotrzebowanie układa się w pierwszej części dnia, tj. do zakończenia pracy, a jak w drugiej części, tj. po zakończeniu pracy. Gdybyśmy wykreśliли harmonogram z podziałem na 24 godziny i nanieśli na siatkę każdogodzinne zapotrzebowanie energetyczne obu grup pracowników, ułożyłoby się ono jak następuje:

Pracownicy	Zapotrzebowanie energetyczne		
	do końca pracy	czas wolny	razem
Zajęcia siedzące . . .	1078 kal.	1572	2650
Ciężka praca fizyczna	2945 „	1555	4500

Jak z powyższego zestawienia widać zapotrzebowanie kaloryczne po zakończeniu pracy jest w obu grupach pracowniczych niemal jednakowe. Cała różnica przerzucona jest na czas pracy zawodowej, co z uwagi na różny wydatek energii jest rzeczą najzupełniej zrozumiałą. Dlatego też pierwsze i drugie śniadanie ciężko fizycznie pracujących musi posiadać wyższą kaloryczność, niż osób pędzących tryb życia siedzący (uczonych, pracowników biurowych, niektórych rzemieślników itp.) Natomiast brak większych różnic w zapotrzebowaniu obu grup pracowniczych po ukończeniu pracy ma doniosłe znaczenie z uwagi na możliwość stołowania się pracowników obu grup w tych samych zakładach żywienia zbiorowego.

## ŻYWIENIE ZBIOROWE

Pojęcie żywienia zbiorowego ma wielorakie znaczenie. Pojęte najszerszej — obejmuje wszelkie formy konsumpcji, poza konsumpcją indywidualną i rodzinną. W tym wypadku oznacza ono wydawanie wszelkiego rodzaju posiłków dla większych grup ludzkich. Najszerszej pojęte żywienie zbiorowe kieruje się różnymi motywami i potrzebami. W państwach kapitalistycznych przeważają, ogólnie biorąc, zakłady żywienia zbiorowego, kierujące się motywami zysku.

Ale pojęcie żywienia zbiorowego może mieć i nieco węższe znaczenie, urastające za to do wagi wielkiego problemu społecznego, np.: żywienie zbiorowe dzieci i młodzieży w powołanych do tego instytucjach lub w szkole; żywienie

pracowników w stołówkach zamkniętych lub w otwartych jadłodajniach i zakładach gastronomicznych, państwowych oraz spółdzielczych, żywienie w zakładach leczniczych, opiekuńczych itp. Z tej olbrzymiej sieci zakładów żywienia zbiorowego omówimy bliżej te, które mieszczą się w granicach nakreślonego tematu, tj. zakłady żywienia obsługujące zdrowych, dorosłych ludzi pracy.

Pierwsze pytanie jakie nasuwa się — to jaka będzie liczebność tych zakładów. Ustawa o Planie 6-letnim postuluje rozbudowę sieci uspołecznionych zakładów żywienia zbiorowego do około 11 tysięcy punktów (tj. o 600% więcej niż w roku 1949) a to celem zapewnienia zdolności wyżywienia 2,2 mil. osób.

Drugie pytanie — to jaki jest cel tak intensywnej rozbudowy sieci zakładów żywienia zbiorowego. Niewątpliwie głównym celem jest dostarczenie konsumentowi zdrowego posiłku, a jednocześnie osiągnięcie oszczędności w zakresie gospodarki materiałowej i pracy. W żywieniu zbiorowym 1 osoba obsłuży około 10 razy więcej osób, niż w żywieniu indywidualnym (rodzinnym). W zakładach zmechanizowanych oszczędność na pracy ludzkiej jest oczywiście większa niż w zakładach niezmechanizowanych, ale i w tych ostatnich wydajność jest większa niż w gospodarstwie domowym. Ociążenie kobiet od zajęć domowych umożliwi większy ich udział w pracy poza domem. W okresie Planu przewiduje się bowiem — jak wiadomo — przyjęcie do pracy około 1230 tys. kobiet celem zwiększenia udziału kobiet do 33,5% ogólnej ilości zatrudnionych.

Oprócz oszczędności na pracy ludzkiej, żywienie zbiorowe daje oszczędność na świetle i opale (czy innej formie energii mechanicznej) — w porównaniu z wydatkowaniem jej w gospodarstwie indywidualnym.

Dla konsumenta mogą wyniknąć też dodatkowe oszczędności w dziedzinie finansowej, płynące z faktu zakupu surowca po cenie hurtowej. W rezultacie, w zakładach, obliczonych nie na rozrywkę (restauracje) a na obsługę najszerzszego kół ludności pracującej (jadłodajnie), przy właściwej organizacji pracy w oparciu o mechanizację najważniejszych czynności można dojść do tego, że gotowa potrawa będzie konsumenta kosztowała taniej, niż surowiec kupiony po cenach detalicznych do sporządzenia posiłku w domu. Dopiero tak skalkulowany posiłek mający też, obok tego, odpowiednie wartości pod względem odżywczym, smaku, diety itd., rozwiąże problem upowszechnienia żywienia zbiorowego. Należy przy tym wziąć pod uwagę, że za tę samą sumę pieniędzy można uzyskać bardzo różny stopień nasycenia, zależnie od użytego surowca, z uwagi na dużą rozpiętość cen poszczególnej kalorii w różnych artykułach. Dlatego karty obiadowe powinny zawierać zestawienia lub pojedyncze dania o różnej cenie w przeliczeniu na kalorie, tak aby również konsument, przeznaczający mniejszą sumę pieniędzy na posiłek, mógł z nich korzystać. Nie należy jednak popadać w przesadę i nastawiać jadłodajnie wyłącznie tylko na dania tanie. Przestrzega przed tym I. S. Graczew, cytując następujące słowa Stalina<sup>1)</sup>: „Niwelowanie (urawniłowka) potrzeb i osobistego bytu jest reakcją, drobno-mieszcząską niedorzecznością godną jakiejś pierwotnej sekty ascetów, ale nie socjalistycznej społeczności, zorganizowanej na zasadach marksizmu, albowiem nie można żądać, żeby wszyscy ludzie swoje osobiste życie pędzili według jednakowego szablonu“. Słowa te nabierają tym większego znaczenia, że Graczew cytował je w roku 1944 tj. w okresie największych zmagania wojennych.

Jeśli chodzi o nasze obecne stosunki, to niewątpliwie posiadamy dostateczny

<sup>1)</sup> I. S. Graczew: „Planirowanije w predpriijatijach obszczestwennogo pitaniija“. Gostorgizdat. Moskwa 1944, str. 97. Przytoczona cytata z dzieła J. W. Stalina — „Zagadnienia Leninizmu“, 11 wyd. (ros.) str. 469



zasób wiadomości z zakresu higieny oraz technologii przyrządzania potraw, aby sprostać nie tylko zasadzie prawidłowego przygotowania posiłku w zakładzie żywienia zbiorowego, ale nawet poprawienia tą drogą całodziennej diety, aż nadto często odbiegającej od wytycznych nauki z powodu ich nieznamomości lub niemożności stosowania przez konsumenta w życiu. W tym sensie żywienie zbiorowe może stać się skutecznym instrumentem państwowej polityki aprowizacyjnej w jej aspekcie higieny społecznej.

Czego nam natomiast brak — to własnych pracowni z zakresu ekonomiki żywienia, na podstawie których można by ustalić wytyczne działania zakładów żywienia zbiorowego. Prace w tym kierunku prowadzone są w oparciu o literaturę i doświadczenia Związku Radzieckiego, który wyprzedził nas na tym polu o parę dziesiątków lat. Trzeba jednak z żalem wyznać, że w przeciwieństwie do higieny i technologii żywienia, aspekt ekonomiczny problemu nie jest u nas jeszcze w pełni doceniany, o czym sędzić można z nikłych zupełnie wypowiedzi w prasie fachowej i zupełnego braku rodzimej literatury książkowej. Jedyna praca, jaka się ukazała, to tłumaczenie z rosyjskiego książki Maksimienki<sup>1)</sup>. Jak wielką wagę przywiązuje się do strony ekonomicznej zagadnienia w Związku Radzieckim, świadczą przytoczone przez Graczewa słowa, wypowiedziane przez W. M. Mołotowa na XVIII Zjeździe WKP(b): „Trzeba dokładnie wiedzieć, jak kalkuluje się państwu praca każdego przedsiębiorstwa, każdej organizacji. Tymczasem u nas i teraz jeszcze można znaleźć kierowników, którzy uważają poniżej swej godności zajrzeć do bilansów, zbadać sprawozdawczość, dbać o rozrachunek gospodarczy. Należy zdecydowanie skończyć z tą niefrasobliwością, ekonomicznym analfabetyzmem jako praktyką antypaństwową i antybolszewicką. Wtedy dopiero znikną u nas liczne fakty niegospodarności“. Od chwili wypowiedzenia tych słów upłynęło sporo lat. Mimo to nie straciły one nic ze swej aktualności, jako wytyczne na wczesnym etapie organizacji żywienia zbiorowego.

Powyższe wskazania znajdują zastosowanie w każdym czasie i każdym miejscu. Chodzi tylko o to, aby je przelożyć na język potrzeb danego czasu i danego miejsca. Jak w ich świetle przedstawiają się wnioski, które można by sformułować dla naszych warunków chwili obecnej?

Przewidziane Planem 6-letnim zaopatrzenie żywnościowe ludności pokryje zapotrzebowanie konsumentów zgodnie z wymaganiami higieny. Nic też nie stoi na przeszkodzie zrationalizowaniu żywienia ludzi pracy.

Drogą wiodącą do obu tych celów winno być:

- a) prowadzenie własnych badań naukowych z zakresu higieny i ekonomiki żywienia, w oparciu o zdobycze wiedzy, zwłaszcza wiedzy radzieckiej,
- b) jak najszersze popularyzowanie wyników tych badań wśród ludności i obsługi aparatu żywienia zbiorowego,
- c) rozbudowa i stopniowe ulepszanie tak produkcji środków żywności i aparatu rozprowadzającego, jako też sieci zakładów żywienia zbiorowego oraz umiejętne przystosowanie ich do warunków życia i pracy szerokich rzesz konsumentów oraz odczuwanych przez nich potrzeb.

Pamiętać bowiem należy, że odcinek żywienia jest ważnym środkiem do pomnożenia zdolności wytwórczych i zwiększenia sił biologicznych Narodu.

<sup>1)</sup> F. A. Maksimienko: „Ekonomika i planowanie żywienia zbiorowego“. Polskie Wyd. Gosp., Warszawa, 1950 r. (Zob. dłuższe omówienie tej pracy w Nr 5 „Pracy i Opieki Społ.“ z 1950, str. 120).

E. M. 1

## Charakterystyczne cechy stosunku pracy, jako stosunku prawnego, w oświetleniu radzieckim

Poniżej podajemy w obszernym opracowaniu artykuł prof. N. G. Aleksandrowa pt.: „Charakterystyczne cechy stosunku pracy, jako stosunku prawnego“, zawarty w książce „Zagadnienia prawa pracy“. Książka ta stanowi I tom zbioru opracowań z tej dziedziny, wydany w 1948 r. przez Akademię Nauk ZSRR, Instytut Prawa, pod redakcją prof. W. M. Dogadowa.

Dla uzyskania szerszego obrazu podajemy też na końcu opracowania najistotniejsze momenty krytycznej recenzji omawianej pracy, ogłoszonej w Nr 6 z 1949 r. wydawnictwa „Radzieckie państwo i prawo“.

### I. Burżuazyjna koncepcja prawa pracy

Z językowego punktu widzenia określeniem „stosunek pracy“ można oznaczyć każdy stosunek prawny, w którym jedna strona zobowiązuje się do wykonania lub wykonywania jakiejkolwiek pracy dla strony drugiej. Z tego punktu widzenia w burżuazyjnym społeczeństwie stosunkami pracy można nazwać nie tylko stosunki prawne pomiędzy kapitalistą a pracownikiem najemnym, lecz także stosunki prawne, oparte na umowie o dzieło, umowie o przewóz, załadunek, zamówieniu wydawniczym itp. Tak właśnie postępują ci burżuazyjni prawnicy, którzy bronią włączenia do jednego ogólnego pojęcia „stosunku pracy w szerokim sensie“ wszystkich rodzajów zobowiązań, związanych z nakładem pracy.

Klasowa burżuazyjna treść tej koncepcji polega na tym, że usiłuje ona tą drogą zamaskować kapitalistyczną eksploatację, przyrównując kapitalistę-eksploatatora do klienta u rzemieślnika, a najemnego robotnika — do wykonującego zamówienia, do maklera itp.

Jednakże i zwolennicy szerokiego pojęcia prawa pracy nie mogą ominąć istotnych różnic między tzw. zależną i niezależną pracą w społeczeństwie kapitalistycznym. Stąd niektórzy (np. Silberschmidt) uważają prawo pracy, regulujące stosunki między pracodawcami a pozostającymi w zależności od nich najemcami, za część tak zwanego prawa socjalnego w wąskim znaczeniu, a prawo, regulujące stosunki wynikające z wykonywania pracy niezależnej, zaliczają do sfery tzw. prawa indywidualnego.

Inni (np. prof. Kaskiel) wiążą już wyraźnie powstanie prawa pracy wzgl. prawa socjalnego z rozwojem przemysłowym, który zmusił licznych rzemieślników do porzucania swej samodzielności i pójścia na służbę do przedsiębiorców, do niesamodzielnej pracy najemnej i uważają, że od samego początku robotnikom przemysłowym groziły duże niebezpieczeństwa w odniesieniu do ich fizycznego i gospodarczego bytu (kwestia robotnicza); dlatego, dla poprawy ich sytuacji, we wszystkich kulturalnych państwach równocześnie z innymi posunięciami, zwanymi polityką socjalną, było wydane specjalne prawo dla robotników przemysłowych, stopniowo rozszerzane na pokrewne im zatrudnienia. Mamy tu zatem słuszne stwierdzenie, że specjalne prawo było



potrzebne w społeczeństwie burżuazyjnym właśnie dla robotników przemysłowych i pokrewnych zatrudnień, a nie dla wszystkich stosunków, związanych z pracą. Ale i to stanowisko zawiera typowe dla burżuazyjnej nauki prawa przekroczenie istoty burżuazyjnego prawa pracy, a to w dwojakim kierunku.

Po pierwsze, bynajmniej nie zawsze i nie we wszystkich burżuazyjne prawo pracy jest skierowane choćby na skromną ochronę ludzi pracy najmniej od samowoli pracodawców (weźmy np. współczesne ustawy, zakazujące lub utrudniające walkę strajkową robotników itp.). Po wtóre, ta część burżuazyjnego prawa pracy, która do pewnego stopnia chroni pracę robotników najemnych, powstała bynajmniej nie z przyczyny „kulturalności państwa“, lecz jest wymuszonym przez walkę klasową proletariatu ustępstwem ze strony burżuazji. Ta część norm prawa pracy jest wyrazem woli klas eksploatatorskich, skierowanej na umocnienie kapitalistycznych stosunków pracy za pomocą burżuazyjnych reform, których jedną z odmian są właśnie normy prawa pracy.

Klasowa burżuazyjna istota koncepcji „prawa pracy w wąskim znaczeniu“ polega na tym, że przypisuje ona burżuazyjnemu ustawodawstwu o najmniej pracy cudowną siłę, paraliżującą ujemne dla robotnika następstwa jego zależności od kapitalisty.

W ten sposób i ta koncepcja zatuzowuje kapitalistyczną eksploatację pracy najmniej.

Przyczyną wyodrębnienia stosunków prawnych, wynikających z zastosowania pracy najmniej, jest formalne podporządkowanie pracy kapitałowi; kapitalista bowiem wstępuje do procesu produkcji jako zarządzający, jako kierownik i w związku z tym, proces ten jest dla niego bezpośrednio procesem eksploatacji cudzej pracy.

W odróżnieniu od takich cywilno-prawnych stosunków, związanych także z wydatkowaniem osobistych zdolności do pracy, jak osobiste wykonywanie dzieła, jak zlecenie itp., przy pracy najmniej samo zużytkowanie cudzej zdolności do pracy jest realizowane bezpośrednio przez kapitalistę, a zatem pod jego nadzorem i kierownictwem. Formalne podporządkowanie pracy kapitałowi jest powszechną formą każdego kapitalistycznego procesu produkcji, a przy rozwiniętej produkcji kapitalistycznej pogłębia się ono technicznymi i innymi warunkami pracy, przy których wykonawcą roboty może być tylko zespół pracowników, a nie oddzielny robotnik.

W związku z tym nie można nie rozróżniać, z jednej strony, stosunków prawnych, w których praca jest tylko sposobem wypełnienia zobowiązania, i z drugiej strony, stosunków, w których praca stanowi bezpośrednią treść zobowiązania.

## II. Kapitalistyczny stosunek pracy

Przy badaniu natury kapitalistycznego stosunku pracy trzeba za punkt wyjścia przyjąć nie pracę w ogólności, a ekonomiczne stosunki, wyrażające podporządkowanie robotnika pracodawcy w toku samego procesu pracy, będącego dzięki temu bezpośrednim procesem wyzysku. Kapitalistyczny stosunek pracy jest stosunkiem prawnym, wynikającym z cywilno-prawnej umowy kupna-sprzedaży siły roboczej. Jedna strona tego stosunku w zamian za wynagrodzenie znajduje się w ciągu określonego czasu w odniesieniu do zastosowania swej siły roboczej pod władzą strony drugiej, która wykorzystuje tę władzę dla celów bezpośredniej eksploatacji cudzej pracy.

Oczywiście tych specyficznych dla własności kapitalistycznej stosunków pracy pomiędzy najmującym (pracodawcą) a podlegającym jego gospodarczej władzy najemnym robotnikiem nie można mieszać ze stosunkami prawnymi, które reprezentują poboczne albo pozostałe z czasów, poprzedzających panowanie kapitalizmu, przejściowe formy korzystania z cudzej pracy. Do tej ostatniej kategorii pobocznych albo przejściowych form zaliczyć trzeba stosunki, wynikające z osobistego wykonywania obowiązków, opartych na umowie o dzieło oraz na innych rodzajach umów, związanych z korzystaniem z poszczególnych usług indywidualnej pracy intelektualnej (umowa zlecenia itp.). W tych typach korzystania z cudzej pracy zamawiający, czy zlecający nie miesza się do samego procesu wytwarzania, a wykonawca w toku pracy nie zależy od kontra-

henta, nie podporządkowuje się jego kierownictwu i samodzielnie rozkłada pracę w czasie; w tych stosunkach nie ma formalnego podporządkowania pracy kapitałowi, nie ma bezpośredniego kupna żywej pracy, przy którym powstaje wyżej wskazane podporządkowanie formalne.

Ponieważ w społeczeństwie kapitalistycznym takie cywilnoprawne formy korzystania z cudzej pracy, jak umowa o dzieło i inne, stanowią poboczną albo przejściową formę społecznej pracy (formę przejściową od pracy indywidu lnego wytwórcy, sprzedającego produkt swej pracy, do pracy najemnej), przeto szereg stosunków prawnych w praktycznym życiu może się znaleźć na pograniczu pomiędzy prawem cywilnym a prawem pracy w węższym znaczeniu. Przy praktycznej trudności ustalenia w konkretnym przypadku, czy istnieje, czy też nie istnieje podporządkowanie pracownika w procesie pracy, decydującym dla zakwalifikowania takiego stosunku jako stosunku pracy będzie stwierdzenie, że przedmiotem zobowiązania została ustalona praca w postaci określonego rodzaju działania, kierowanego cudzą wolą, która ustala konkretne czynności w toku pracy. W przypadku, gdy praca mająca być wykonana, została oznaczona indywidualnie określonymi cechami, stosunek prawny uznać wypada jako stosunek pracy wtedy, gdy zatrudniony jest związany określonym miejscem wykonywania pracy i rozłożeniem jej w czasie, a wtedy powyższy sposób określenia pracy służy tylko za formę oznaczenia okresu oddania do dyspozycji siły roboczej.

### III. Czas pracy jako przedmiot stosunku pracy

Przy całej zasadniczej przeciwstawności kapitalistycznego i socjalistycznego systemu organizacji pracy społecznej wspólne jest to, że obydwa te systemy są formami pracy nie rozproszonych indywidualnych drobnych wytwórców, lecz skooperowanej pracy w państwowo zorganizowanym społeczeństwie. Pod pojęciem pracy skooperowanej rozumiemy zgodnie z Marksem taką formę pracy, przy której wiele osób planowo i równocześnie uczestniczy w jednym i tym samym procesie pracy, lub w różnych, ale związanych między sobą, procesach pracy.

Dlatego w pewnym określonym znaczeniu można mówić o „prawnym stosunku pracy w ogólności“ jako o stosunku, ujmującym nie indywidualną, skooperowaną pracę osób jako podmiotów prawa. Jest rzeczą samo przez się zrozumiałą, że „stosunek pracy w ogólności“ jest tylko abstrakcją, gdyż w realnym życiu stosunek pracy może być albo kapitalistyczny, ujmujący kapitalistyczny wyzysk pracy, albo socjalistyczny, ujmujący stosunki koleżeńskie współpracy i socjalistycznej pomocy wzajemnej wolnych od wyzysku ludzi. Wprowadzenie jednak tego pojęcia, choć abstrakcyjnego, pozwala zaznaczyć te cechy kapitalistycznego i socjalistycznego stosunku pracy, które są warunkowane ogólną naturą każdej niesamodzielnej pracy, a to dla najbardziej wyrazistego wykazania zasadniczych różnic tego, czy innego typu stosunków pracy.

Decydująca wyższość socjalistycznej organizacji polega na tym, że w niej zadania przedsiębiorstwa — to nie obce dla pracownika zadania, dopilnowywane przez prywatnego właściciela przedsiębiorstwa, eksploatatora, lecz zadania wspólne wszystkim pracującym, a w konsekwencji osobiste zadania każdego z zatrudnionych.

Bezpośrednią treścią obowiązków pracownika w kapitalistycznym stosunku pracy jest żywa praca w formie czasu pracy, oddawanego przez pracownika do dyspozycji pracodawcy i zagarnianego przez pracodawcę, częściowo za ekwiwalentem częściowo zaś bez ekwiwalentu. Zagarnianie czasu roboczego przez pracodawcę, a w szczególności to zagarnianie bez ekwiwalentu, stanowi specyficzną cechę kapitalistycznego stosunku pracy. Jednakże czas pracy sam przez się, jako treść obowiązków pracownika i przedmiot uprawnień drugiej strony, jest cechą każdego prawnego stosunku pracy.

Jest rzeczą jasną, że czas pracy w ustroju socjalistycznym nie służy celom eksploatacji, a jego rozmiary i granice są zakreślone ogólnymi potrzebami, z uwzględnieniem zapewnionego prawa do odpoczynku itp. Ale w socjalistycznych stosunkach pracy obowiązki pracującego jako podmiotu tych stosunków, polegają właśnie na przekształceniu części czasu swego życia na czas



pracy, wykorzystywany dla realizacji w ogólnym interesie zadań tego zakładu pracy, z którym zatrudniony znajduje się w stosunku prawnym pracy.

Czas pracy (roboczy) i odpowiadające mu wynagrodzenie za pracę nadają każdemu stosunkowi pracy cechy swego rodzaju ciągłego stosunku prawnego. Ale nawet w tej grupie ciągłych stosunków prawnych stosunki pracy się wyodrębniają, gdyż, oddając do dyspozycji swój czas pracy wzgl. żywą pracę, działanie strony zobowiązanej polega na długotrwałych aktach zużywania osobistej zdolności do pracy fizycznej lub umysłowej.

Z czasu pracy (roboczego), jako bezpośredniej treści obowiązków jednego z podmiotów stosunku pracy wynika szereg charakterystycznych cech tego stosunku ciągłego, a mianowicie: 1) jest to obowiązek, wymagający osobistego wypełnienia i nie dopuszczający wypełnienia przez przedstawiciela, 2) rozmiary czasu pracy, jako czasu użytkowania przez jednostkę jej zdolności do pracy fizycznej lub umysłowej, posiadają określone granice fizyczne i socjalno-kulturalne (choćbyż zmienne zależnie od warunków socjalnych), 3) czas pracy, jako okres użytkowania przez jednostkę swych sił osobistych, powoduje konieczność zagwarantowania osobistego bezpieczeństwa i higieny przy oddawaniu przez nią swej żywej pracy, 4) wynagrodzenie za pracę powinno w każdym razie zabezpieczać odtworzenie zdolności jednostki do pracy, wreszcie 5) czas pracy, jako obowiązek jednego podmiotu na rzecz drugiego, związany jest z takim, czy innym podporządkowaniem pierwszego drugiemu, chociaż charakter tego podporządkowania może być bardzo rozmaity: od despotycznej władzy eksploatatora do technicznie niezbędnego podporządkowania jednemu kierownictwu ogólnej wspólnej pracy ludzi wolnych od wyzysku. Ta ostatnia cecha, podporządkowania, jest szczególnie niezbędna do określenia prawnych stosunków pracy i ograniczenia ich do innych stosunków cywilno-prawnych.

Każda praca zespołowa wymaga kierownictwa, zapewniającego celowe użytkowanie pracy odpowiednio do zadań zakładu pracy. Funkcja kierownictwa procesem pracy i funkcja nadzoru nad tym procesem wynikają z samej istoty wszelkiej złożonej, społecznej pracy. Ta funkcja jest niezbędną wszędzie, gdzie proces pracy występuje nie w formie indywidualnej pracy samodzielnych wytwórców. We wszystkich pracach, w których współuczestniczą liczne jednostki, ogólna więź i jedność procesu powinny być reprezentowane przez jedną wolę kierowniczą i przez funkcje, odnoszące się nie do prac częściowych, a do całej działalności zakładu.

W swych rozważaniach o kapitalistycznej organizacji pracy Marks uczył, że należy różnić, z jednej strony funkcję kierownictwa pracą, jako wynikającą z samej istoty społecznego procesu pracy, i z drugiej strony, tę samą funkcję, jako wynikającą z kapitalistycznego, a więc antagonistycznego charakteru tego procesu. Kapitalistyczne więc kierownictwo nosi cechy dwójakiego charakteru odpowiednio do podwójnego charakteru podporządkowanego mu procesu wytwórczego, który, z jednej strony, jest społecznym procesem pracy dla wytworzenia określonego produktu, a z drugiej strony procesem powiększania się wartości kapitału.

Ze wskazań Marksa o niezbędności funkcji kierownictwa przy wszelkiej pracy zespołowej wynika, że wszelkie społeczne stosunki pracy zawierają w sobie element autorytatywności, przyjmującej oczywiście różny charakter zależnie od klasowej natury tych stosunków.

#### IV. Dyscyplina pracy

Autorytatywny charakter stosunków pracy wiąże się z pojęciem dyscypliny pracy. Dyscyplina pracy obejmuje cały kompleks obowiązków pracującego, jako podmiotu stosunku pracy, a w konsekwencji także cały kompleks odpowiednich uprawnień drugiego podmiotu tego stosunku; nie można zatem zwać pojęcia dyscypliny pracy do roli jednego w szeregu wielu innych obowiązków osoby zatrudnionej.

Praca, jako element prawnego pojęcia stosunku pracy, jest właśnie pracą, podporządkowaną dyscyplinie, i to ją odróżnia od pracy indywidualnej i od pracy w ogóle, jako środka wypełnienia takich zobowiązań cywilno-prawnych, które wynikają z umowy o dzieło, zlecenia itp.

W nauce prawa o stosunkach pracy pojęcie dyscypliny pracy odgrywa centralną rolę.

Pod dyscypliną pracy, w obiektywnym znaczeniu, należy rozumieć całokształt zasad zachowania się, wymaganych od jednostek, wchodzących w skład osobowy zakładów pracy, opartych na pracy niejednosobowej; zasady te stanowią regulamin (porządek) pracy danego zakładu. W znaczeniu zaś subiektywnym pod dyscypliną pracy rozumiemy podporządkowanie pracownika ustalonemu w zakładzie pracy porządkowi pracy i w szczególności podporządkowanie dyspozycjom i kontroli kierownika procesu pracy.

Dyscyplina pracy jest formą społecznej więzi między ludźmi, uwarunkowaną wydzieleniem kierownictwa i nadzoru pracy w osobną funkcję. Odrębna funkcja kierownictwa i kontroli nad procesem pracy z konieczności powstaje wszędzie, gdzie ten proces odbywa się w formie wszelkiej nie indywidualnej pracy.

Przy stosunkach produkcyjnych niewolniczych, feudalnych i kapitalistycznych funkcja kontroli nad procesem pracy otrzymuje dwojaki charakter. Jest ona bowiem uwarunkowana nie tylko ogólną naturą kooperacji pracy w ogólności, lecz także przeciwieństwem między pracownikiem a właścicielem środków produkcji. Kooperacja pracy przy prywatnej własności środków produkcji ma dla robotnika charakter przymusowy i jest mu narzucana obcą, wrogą wolą. W warunkach niewolnictwa i poddaństwa kooperacja pracy oparta jest na tym, że pewna ilość robotników produkcji równocześnie znajduje się w pełnym lub niepełnym posiadaniu u jednego właściciela niewolników lub feudała. Przy kapitalizmie zaś kooperacja najemnych pracowników wynika z kupna i równoczesnego zużytkowywania ich siły roboczej przez jednego i tego samego kapitalistę. W tych wszystkich typach kooperacji pracy dyscyplina pracy jest nastawiona na możliwie dużą eksploatację pracy, a nie tylko na ustalenie harmonii między indywidualnymi pracami, niezbędnej przy każdej pracy wspólnej; z tego powodu nabiera ona charakteru stosunku antagonistycznego i jest podtrzymywana przemocą.

Natomiast przy socjalistycznej kooperacji pracy, reprezentującej koleżeńską współpracę wolnych od wyzysku ludzi, pracujących w produkcji społecznej, dyscyplina pracy straciła charakter antagonistyczny i służy tylko zadaniu zharmonizowania współpracy wielu jednostek dla osiągnięcia wspólnego rezultatu. Komunistyczna organizacja społecznej pracy, do której pierwszym krokiem jest socjalizm, opiera się i im dalej, tym bardziej opierać się będzie na swobodnej i świadomej dyscyplinie samych pracowników.

Autorytatywny charakter prawnych stosunków pracy w socjalistycznych zakładach pracy jest warunkowany ogólną naturą wszelkiej nie indywidualnej pracy. Bardzo wyraźnie w tej sprawie wypowiedział się także W. I. Lenin (p. Dzieła, t. XXII, str. 462 i 463 wyd. ros.).

Socjalistyczna dyscyplina pracy różni się od wszystkich poprzedzających ją typów dyscypliny zarówno ze strony obiektywnej, jak i subiektywnej. W sensie obiektywnym przedstawia ona socjalistyczny porządek pracy, wykluczający eksploatację i zapewniający twórczą koleżeńską współpracę wolnych od eksploatacji ludzi dla powszechnego dobra. Z subiektywnej strony charakterystycznym dla socjalistycznej dyscypliny pracy jest to, że opiera się ona na świadomości przytłaczającej większości zatrudnionych, że zdyscyplinowanie ich pracy jest rzeczą niezbędną. Stosunki pracy, wyrażające i utwierdzające socjalistyczną dyscyplinę pracy, są stosunkami kierownictwa — podporządkowania, ale pozbawionymi charakteru antagonistycznego.

Socjalistyczna dyscyplina pracy jest dyscypliną świadomych i zrzeszonych robotników, nie mających nad sobą żadnego jarzma i żadnej władzy, oprócz władzy ich własnego zrzeszenia, którego przedstawicielem jest organ kierownictwa socjalistycznej pracy; władza ta jest wykonywana w interesie samych zatrudnionych.

Odnosnie do władzy prywatnych przedsiębiorców, traktowanie jej nie jak subiektywnego, prywatnego prawa osoby, która kupiła cudzą siłę roboczą, a jako „socjalny“ obowiązek głowy przedsiębiorstwa, jest obłudną próbą zawołowania klasowych przeciwieństw. Przeciwnie, właśnie władza kierowników socjalistycznej pracy jest ich obowiązkiem wobec społeczeństwa i państwa:



obowiązkiem wykonywania w imieniu państwa i kolektywu pełnomocnictw do kierownictwa zatrudnionymi, wchodzącymi w skład osobowy załogi odnośnego zakładu pracy.

Autorytatywność kierownictwa socjalistycznej pracy łączy się z aktywnym udziałem zatrudnionych mas w zarządzaniu produkcją, z kontrolą „od dołu”. Socjalistyczny demokratyzm w organizacji socjalistycznej pracy szczególnie wyraźnie występuje w tym, że od kierowników wymaga się nie tylko, by uczyli masy, lecz także, by uczyli się od nich, by wykorzystywali ich doświadczenie i wiedzę oraz ich twórcze zdolności.

W celu bliższego sprecyzowania podanej definicji prawnego stosunku pracy i w celu ułatwienia rozważań nad odgraniczeniem tego stosunku od pokrewnych (pogranicznych) stosunków prawnych warto wskazać na istotne elementy socjalistycznej dyscypliny pracy. Zaliczyć do nich trzeba w szczególności:

- a) obowiązek wykonywania określonej funkcji, wynikającej z podziału pracy w zakładzie pracy, co w szczególności oznacza wykonywanie odpowiednich zleceń z zakresu pracy, wydawanych przez kierownika procesu pracy;
- b) obowiązek wykonywania ustalonego kwantum pracy (przestrzeganie ustalonej długości dnia pracy, wypełnianie norm pracy);
- c) obowiązek przestrzegania ustalonego w danym zakładzie pracy procesu technologicznego i w ogóle porządku wykonywania pracy;
- d) obowiązek troskliwego stosunku do mienia zakładu pracy, z którym to mieniem pracownik ma styczność w związku z wykonywaną przezeń funkcją.

Wyliczone obowiązki charakteryzują zarówno pracę robotników i pracowników umysłowych, jak i pracę członków produkcyjnych spółdzielni przemysłowych i rolnych. Są one nierozdzielnie związane z pojęciem socjalistycznej kooperacji pracy, jako prowadzonej na zasadzie jednolitego kierownictwa wspólnej pracy wolnych od eksploatacji ludzi, w której każdy uczestnik powinien wykonywać ustalone kwantum pracy.

## V. Spółdzielcze stosunki pracy

Wszystkie wyżej podane rozważania o socjalistycznej dyscyplinie pracy i o prawnych stosunkach pracy w socjalistycznych przedsiębiorstwach odnoszą się nie tylko do państwowych socjalistycznych, ale także do spółdzielczych (w tym także rolniczych) zakładów pracy.

Spółdzielczość produkcyjna w ZSRR (rolne spółdzielnie produkcyjne i spółdzielnie przemysłowe) jest formą, w której drobne, jednoosobowe gospodarstwo chłopskie i chałupnicze przekształciło się na zasadach socjalistycznych. W formie tej występuje zespolenie pracy członków spółdzielni na bazie spółdzielczej, socjalistycznej własności środków produkcji. Udział w działalności spółdzielni (rolnej czy przemysłowej) w postaci osobistej pracy — jest istotnym elementem członkostwa w radzieckiej spółdzielczości produkcyjnej.

Zarówno rolne, jak i przemysłowe spółdzielnie wytwórcze w swoim założeniu realizują nie tylko kooperację głównych środków produkcji drobnych wytwórców, lecz także kooperację pracy tych wytwórców. W dalszym rozwoju tej spółdzielności kooperacja pracy nabiera znaczenia przeważającego już choćby z tego powodu, że do spółdzielni przystępują w coraz większym stopniu osoby, nie posiadające już własnych osobistych środków produkcji, które by mogły one wnieść do spółdzielni poza wkładem pracy osobistej.

W stosunku prawnym, jaki powstaje między członkiem spółdzielni a spółdzielnią, istotną część stanowi prawny stosunek pracy.

Wewnętrzne organa kierownictwa spółdzielni kierują pracą członka spółdzielni i kontrolują tę pracę. Członek spółdzielni podporządkowuje się ustalonemu w spółdzielczym zakładzie pracy regulaminowi pracy, w szczególności podporządkowuje się dyspozycjom i kontroli kierowników pracy spółdzielczej; w spółdzielczych bowiem zakładach pracy sam proces wspólnej pracy wymaga również surowego porządku, ustalonego jednością woli kierownika (przewodni-

czącego spółdzielni, brygadzysty itp.), wybieranego lub wyznaczanego przez organa samorządu spółdzielczego. W spółdzielczych zakładach produkcyjnych władza kierownika procesu socjalistycznej pracy w stosunku do zatrudnionych występuje najbardziej wyraziście jako władza, mająca swe źródło we własnym ich zrzeczeniu.

Stwierdzić zatem należy, że prawne stosunki pracy w spółdzielniach produkcyjnych (typu przemysłowego i rolnego) są stosunkami tego samego rodzaju, co stosunki pracy w państwowych socjalistycznych zakładach pracy, chociaż posiadają szereg cech odróżniających.

Przy rozważaniach i określaniu prawnego stosunku pracy według radzieckiego socjalistycznego prawa nie można się ograniczać do aktualnie obowiązującego Kodeksu Pracy, gdyż reguluje on pracę tylko robotników i pracowników umysłowych. Wiadomo bowiem, że obywatele ZSRR mogą nawiązywać socjalistyczne stosunki pracy, oparte na koleżeńskej współpracy, nie tylko jako pracownicy (robotnicy i pracownicy umysłowi), lecz także jako członkowie produkcyjnych spółdzielni pracy, przemysłowych lub rolnych.

Socjalno-ekonomiczna treść prawnego stosunku pracy w obu tych przypadkach jest tego samego typu i w związku z tym jednakowe będą zasady prawnego normowania pracy robotników i pracowników umysłowych oraz członków spółdzielni produkcyjnych.

Różnica polegać będzie tylko na tym, że wstępując do spółdzielni w charakterze członka, obywatel staje się uczestnikiem odrębnego podmiotu kolektywnej własności i z tego powodu wynagrodzenie za jego pracę odbywa się w zasadzie w drodze udziału w dochodzie danego zakładu pracy, zasady zaś wewnętrznego porządku, którym każdy członek spółdzielni jest podporządkowany, są ustalane na ogólnym zebraniu członków spółdzielni.

Przystępując zaś do pracy w charakterze robotnika czy pracownika umysłowego, obywatel nie staje się uczestnikiem odrębnego podmiotu kolektywnej własności i z tego względu wynagrodzenie za jego pracę odbywa się według z góry ustalonych norm, niezależnie od dochodu danego zakładu. Zasady zaś wewnętrznego regulaminu pracy dla robotników i pracowników umysłowych ustalane są przez władze państwowe w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

W konkluzji tych rozważań należy stwierdzić, że różnice między pracowniczym stosunkiem pracy, a spółdzielczym stosunkiem pracy, stanowią tylko różnice rodzajowe wewnątrz grupy jednolitego typu stosunków prawnych.

## VI. Stosunek pracy według prawa radzieckiego

Dokładna analiza radzieckich kodeksów pracy z 1918 r. i z 1922 r. oraz ogólnej pragmatyki taryfowej z 1920 r. (która faktycznie zastąpiła I kodeks z 1918 r.) a więc wszystkich podstawowych norm w zakresie pracy — prowadzi do wniosku, że wszystkie one wyrażają i utwierdzają nie wszelkie stosunki, tak czy inaczej związane z jakąkolwiek pracą, lecz tylko stosunki, w których cechą charakterystyczną jest podporządkowanie jednej strony, w związku z zastosowaniem jej siły roboczej w określonym czasie (czas pracy), stronie drugiej — za wynagrodzeniem.

Charakter takiego podporządkowania z natury rzeczy jest zasadniczo różny w kapitalistycznych i socjalistycznych przedsiębiorstwach. W kapitalistycznych zakładach pracy, które w pierwszej fazie rozwoju państwa socjalistycznego jeszcze istniały, to podporządkowanie — choć bardzo znacznie ograniczone radzieckim ustawodawstwem — było przecież związane z wyciąganiem wartości dodatkowej i z tego powodu zachowywało charakter antagonistyczny. W socjalistycznych natomiast zakładach pracy takie podporządkowanie ma na celu zabezpieczenie zgodności działań przy wspólnej pracy wolnych od eksploatacji ludzi; jest ono niezbędnym warunkiem socjalistycznej współpracy obywateli w procesie pracy.

Prawny stosunek pracy według radzieckiego socjalistycznego prawa okresu socjalizmu można określić, jako wyrażający koleżeńską współpracę wolnych od eksploatacji ludzi stosunek prawny, w którym jedna ze stron (osoba fizyczna) oddaje swoją siłę roboczą do dyspozycji



drugiej strony (państwa w osobie osobnych przedsiębiorstw państwowych, spółdzielczego zrzeszenia zatrudnionych, innej osoby fizycznej — jako indywidualnego właściciela gospodarstwa użytkowego), przestrzegając dyscypliny pracy i otrzymując w zamian wynagrodzenie; dyscyplina pracy i wynagrodzenie są normowane przez państwo radzieckie w interesie ugruntowania socjalistycznej organizacji pracy i stopniowego przechodzenia do komunistycznej jej organizacji.

Punkt ciężkości w powyższej definicji leży w socjalistycznej dyscyplinie pracy, jako najistotniejszej cesze, charakteryzującej stosunek pracy w dobie socjalizmu.

Istotną i specyficzną częścią składową pojęcia socjalistycznego prawnego stosunku pracy są właśnie obowiązki (i odpowiadające im uprawnienia), wzmacniające zjednoczenie świadomych pracowników nową socjalistyczną dyscypliną pracy.

Centralnym zadaniem radzieckiego prawa pracy jest współdziałanie w pobudzaniu i ugruntowaniu socjalistycznej dyscypliny pracy, a dyscyplina ta, w przedmiotowym znaczeniu, ujęta w normach prawnych, stanowi jedną z najważniejszych części norm radzieckiego prawa pracy.

Ta właśnie integralna łączność problemu dyscypliny pracy i socjalistycznego stosunku pracy powoduje, że autor wypowiada się zdecydowanie przeciwko wysuniętemu swego czasu propozycjom prof. M. M. Agarkowa, by wyłączyć z prawa pracy i włączyć do zakresu prawa administracyjnego takie zagadnienia, jak odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników i dyscyplinarna władza administracji itp., natomiast, aby samo prawo pracy potraktować jako część prawa cywilnego. Wnioski takie prof. Agarkow wysuwa na tle ogólnych rozważań co do rozgraniczenia sfery stosunków prawnych, objętych prawem cywilnym i administracyjnym; w ramach tych rozważań przeciwstawia on pojęcie stosunków materialnych (majątkowych), będących centralnym pojęciem prawa cywilnego, pojęciu stosunków organizacyjnych, będących centralnym problemem prawa administracyjnego i związanych zawsze ze stosunkami władzy — podporządkowania. Prof. Aleksandrow nie wchodzi w analizę słuszności tezy o przeciwstawności stosunków materialnych i organizacyjnych, jako odrębnych typów stosunków prawnych; ogranicza się on do podkreślenia, że w zakresie stosunków prawnych pracy zachodzi nierozdzielna łączność między materialnymi i organizacyjnymi elementami tych stosunków.

Materiałne (majątkowe) elementy prawnego stosunku pracy — to przede wszystkim odpłatność pracy oraz to, że według ogólnej zasady w procesie pracy z jednych wartości materialnych powstają nowe; w związku z tym np. spotykamy się w stosunkach pracy z materialną odpowiedzialnością pracownika za spowodowaną przezeń szkodę dla zakładu pracy. Organizacyjne zaś elementy w prawnych stosunkach pracy najbardziej wyraziście występują w pojęciu dyscypliny pracy. W związku z tym obowiązki i uprawnienia, będące wyrazem dyscypliny pracy, rzeczywiście wykazują zbieżność stosunków pracy ze stosunkami prawn-administracyjnymi, tak jak odwrotnie w tej części stosunku pracy, która ma charakter tylko materialny (jak np. w kwestii wynagrodzenia za pracę) i jest pozbawiona elementu kierownictwa — podporządkowania, mamy zbieżność z zobowiązaniami cywilnoprawnymi. Istota rzeczy polega jednak na tym, że materiałne i organizacyjne elementy w prawnym stosunku pracy są nierozłącznie ze sobą związane i służą dla wyrażenia jednych i tych samych materialno-społecznych stosunków. Jako przykłady nierozdzielności wskazanych dwóch stron prawnego stosunku pracy można przytoczyć uprawnienia organów kierownictwa przedsiębiorstwa do ściągania od pracowników w szeregu przypadkach na podstawie własnej władzy odszkodowania za spowodowaną szkodę oraz uprawnienia kierownictwa rolnej spółdzielni produkcyjnej do nakładania na członków spółdzielni kar za naruszenie dyscypliny pracy w rozmiarze do pięciu dni pracy.

## VII. Stosunki prawne graniczące ze stosunkami prawnymi pracy

Przechodząc do omówienia pogranicznych (w odniesieniu do stosunków pracy) stosunków prawnych (umowy o dzieło, umowy zlecenia), należy wskazać na wstępie, że obok przewidzianej w art. 9 Konstytucji ZSRR indywidualnej pracy niezrzeszonych chłopów i rzemieślników, wy-

stępują także przy socjalizmie inne jeszcze formy zastosowania nieskoordynowanej pracy osobistej, jak np. szczególne rodzaje pracy intelektualnej autorów, wynalazców itp. Weźmy np. autora, przyjmującego zobowiązanie, którego treścią jest dostarczenie wydawcy w określonym terminie gotowego dzieła: przedmiotem takiej umowy jest gotowy rezultat intelektualnego wysiłku, przy czym w jej wyniku sam proces pracy nie podlega dyscyplinie pracy, a praca nie jest normowana ani rozkładana w czasie w ramach ogólnego umownego terminu wykonania. Zalecenie Lenina o rozpowszechnieniu „fabrycznej“ dyscypliny na całe społeczeństwo z natury rzeczy nie odnosi się do specyficznego typu indywidualnej pracy twórczej, jaką jest praca autora. Proces pracy autora, wynikającej z umowy z wydawnictwem, teatrem itp., pozostaje i przy socjalizmie procesem pracy w istocie swej samodzielnej i opartej na wysiłku osobistym. To, że pewne rodzaje tego typu indywidualnej pracy twórczej pozostają poza zasięgiem socjalistycznej kooperacji, bynajmniej nie jest z socjalizmem sprzeczne.

Śród nie podporządkowanych dyscyplinie pracy form pracy w ustroju socjalistycznym wymienić trzeba specjalnie pracę, wykonywaną osobiście na podstawie umowy o dzieło. W warunkach socjalizmu, gdy każdy obywatel ma zapewnione prawo do stosowania swej zdolności do pracy w socjalistycznych zakładach pracy, praca na podstawie takiej umowy o dzieło jest pośrednią formą między pracą indywidualnego wytwórcy i pracą zrzeszoną (skooperowaną). Występować tu mogą przede wszystkim chałupnicy, rzemieślnicy i chłopi, a także w czasie wolnym od swych podstawowych zajęć — pracownicy oraz członkowie spółdzielni produkcyjnych, przemysłowych i rolnych.

Omawiany typ pracy (na podstawie umowy o dzieło) ma w radzieckich warunkach zastosowanie przede wszystkim w zakresie zaspokajania osobistych potrzeb osób fizycznych o charakterze konsumpcyjnym, jak uszycie odzieży, reperacja obuwia itp. Ale może mieć zastosowanie także przy wykonaniu odrębnych zadań w socjalistycznych zakładach pracy.

Autor podziela jednak pogląd prof. D. M. Genkina, że kryteria „samodzielnego“ i „niesamodzielnego“ pracownika dla odróżnienia umowy o dzieło od umowy o pracę są w radzieckich warunkach nie do przyjęcia. Realna bowiem możliwość zastosowania swej zdolności do pracy w gospodarce socjalistycznej czyni wszystkich obywateli rzeczywiście samodzielnymi pracownikami. W radzieckich przy tym stosunkach materiał do wykonania zamówienia dostarczany jest w olbrzymiej większości przypadków przez zamawiającego, a stosowane przez wykonawcę własne narzędzia są proste i mało wartościowe.

W warunkach socjalistycznych zagadnienie odróżnienia umowy o pracę od umowy o dzieło nie stanowi samodzielnej kwestii, gdyż jest ono tylko częścią znacznie szerszego problemu odrębności socjalistycznej skooperowanej pracy (a więc zarówno pracowników, jak i członków spółdzielni produkcyjnych) od pośrednich i pomocniczych form pracy bez włączania wykonawców w skład załogi socjalistycznego zakładu pracy. Innymi słowy stosunek prawny, oparty na umowie o dzieło, trzeba odróżniać od stosunku pracy w ogólności, a nie tylko od stosunku, wynikającego z umowy o pracę.

Państwo socjalistyczne świadomie wiąże szereg ulg i przywilejów właśnie ze stosunkami pracy, właściwymi dla pracowników i członków spółdzielni produkcyjnych. Stosunki prawne, oparte na umowie o dzieło, są wyrazem ubocznych i drugoplanowych form wykonywania odrębnych prac bez włączania wykonawców w ramy wewnętrznej organizacji pracy socjalistycznego zakładu pracy, do czego prawo radzieckie przywiązuje tak dużą wagę.

W historii radzieckiego prawa pracy, w pierwszej fazie rozwoju Państwa Radzieckiego, miały miejsce sporadyczne przypadki świadomego rozciągania pewnych przepisów prawa pracy na niektóre rodzaje prac, wykonywanych nie w charakterze pracowników, a na podstawie odrębnych umów. Obecnie jednak, przy socjalizmie, po pełnej likwidacji elementów kapitalistycznych i likwidacji bezrobocia, każdy obywatel ma zupełnie realne prawo do pracy, zagwarantowane socjalistyczną organizacją gospodarstwa narodowego, i może być pracownikiem państwowego socjalistycznego zakładu pracy, lub członkiem spółdzielni produkcyjnej. Nie ma



więc obecnie potrzeby rozszerzenia tej specjalnej ochrony, jaką daje prawo pracy, na te stosunki prawne, które oparte są na zobowiązaniach do oddzielnych, sporadycznych prac.

Cechą, odróżniającą stosunek prawny, oparty na umowie o dzieło, od prawnych stosunków pracy, jest właśnie to, że wykonawca nie jest związany dyscypliną pracy. W odroźnieniu od osób, pozostających w prawnym stosunku pracy, przyjmujący zamówienie z umowy o dzieło: a) obowiązany jest wyłącznie do wykonania ustalonej umową konkretnej roboty i w żadnych warunkach nie może być przeniesiony do innej pracy, co — jak wiadomo — w stosunkach pracy jest w pewnych ramach możliwe, b) nie jest obowiązany do wykonania określonych dla danej kategorii pracowników zakładu norm pracy, c) samodzielnie rozkłada swą pracę w czasie, ale oczywiście z tym, żeby zamówienie zostało wykonane w umówionym terminie, d) nie podlega technicznemu kierownictwu organów zakładu pracy i samodzielnie ustala charakter tych technicznych czynności, które są konieczne do osiągnięcia określonego umową rezultatu pracy. Przedmiotem umowy o dzieło, wykonywanej osobistą pracą przyjmującego zamówienie, mogą być prace wszelkiego rodzaju, zarówno typu fizycznego, jak i intelektualnego. Według Kodeksu Cywilnego RSFRR tylko wówczas, gdy przedmiotem umowy jest wykonanie działań prawnych, jest ona wyodrębniona w osobny typ umowy zlecenia.

W praktycznym stosowaniu umowy o dzieło, wykonywanej pracą osobistą na zamówienie osób prawnych, strony zwykle taką umowę nazywają umową pracy. Nazwa ta jest niesłuszna, znajduje zaś swe uzasadnienie w dążeniu osób, przyjmujących zamówienie, do uniknięcia przypuszczeń, czy podejrzeń, że prowadzą one prywatną działalność gospodarczą na wzór dopuszczalnego w pierwszych latach Nepu wykonywania umów o dzieło przy pomocy także pracy cudzej. W szeregu przypadków niewłaściwe stosowanie do tego typu umów o dzieło nazwy „umowa pracy“ ma także na celu zapewnić przyjmującemu zlecenie te ulgi i prerogatywy, jakie przysługują osobom, pozostającym we właściwym stosunku pracy; ponieważ w warunkach socjalizmu każdy ma możliwość nawiązania takich stosunków pracy (a więc ma możliwość zostać pracownikiem, czy członkiem spółdzielni wytwórczej), przeto nie zachodzi potrzeba z punktu widzenia ochrony pracy rozszerzenia norm prawa pracy na osoby, pozostające w omawianym typie stosunków.

Względy powyższe skłaniają autora do wypowiedzenia się na rzecz koncepcji (wysuwanej z pewnymi odmianami przez prof. D. M. Gienkina i K. A. Grawe) utworzenia odrębnego, nowego typu umowy cywilno-prawnej „umowy zlecenia pracy“, jako umowy odrębnej od umowy o dzieło (i oczywiście odrębnej także od umowy o pracę). Przy konstrukcji ew. nowej umowy zlecenia pracy zakres umowy o dzieło uległby ścieśnieniu, gdyż nowa konstrukcja odjęłaby z niej wszystkie przypadki osobistego wykonywania zamówienia. Jako istotny argument na rzecz wskazanej konstrukcji wysuwa się celowość wyodrębnienia stosunków, w których przyjmującym zamówienie jest osoba prawna, od stosunków w których przyjmującym zamówienie jest osoba fizyczna, gdyż ta ostatnia zgodnie z art. 9 Konstytucji Związku Radzieckiego może wykonywać zamówienie tylko pracą osobistą, bez uciekania się do pomocy pracy cudzej. W projektowanej konstrukcji można będzie zrealizować przerzucenie ryzyka zwykłego zagubienia rezultatu pracy z osoby wykonującej na dającą zamówienie, jako ekonomicznie silniejszą, gdy wykonującym jest osoba fizyczna, oraz przenieść również na zamawiającego w umowie o dzieło domniemanie wykonania dzieła za pomocą jego środków i narzędzi, gdy zamawiającym jest osoba prawna (przedsiębiorstwo, organizacja), a wykonującym pojedyncza osoba.

W każdym razie wszystkie wskazane typy stosunków prawnych, opartych na cywilno-prawnych umowach o dzieło, zlecenia itp. można przeciwstawić prawnym stosunkom pracy gdyż nie zawierają one w sobie tak istotnego elementu, jakim jest dyscyplina pracy w wyżej, omówionym sensie. Nie znaczy to bynajmniej, by w stosunkach prawnych, opartych na umowie o dzieło, umowie zlecenia itd. nie obowiązywała stron żadna dyscyplina; obowiązuje je bowiem ogólny porządek prawny, którego jednym z elementów jest dyscyplina umowna, zobowiązująca strony do ścisłego i terminowego wykonania umownych zobowiązań.

Zająwszy w toku poprzednich rozważań wyraźnie negatywne stanowisko co do konstrukcji pojęcia stosunku pracy, pozbawiającej go tak istotnego elementu, jakim jest dyscyplina pracy, autor w końcowych rozważaniach zajmuje się także inną konstrukcją tego pojęcia, a mianowicie sugerującą objęcie nim nie tylko stosunków, opartych na pracy w charakterze pracowników i członków spółdzielni wytwórczych, lecz także stosunków opartych na osobistym wykonywaniu umowy o dzieło, umowy zlecenia itp.

Główny argument za tak szeroko pojętą konstrukcją stosunku pracy, — to fakt dopuszczenia przy socjalizmie wszystkich form pracy, opartych na osobistym wysiłku, a zatem rzekomy brak przesłanek do ograniczenia zasięgu prawa pracy tylko do niektórych z tych form. Temu argumentowi autor przeciwstawia pogląd, że z faktu dopuszczenia wszystkich tych form pracy nie wynika, by one były jednorodnjowe i żeby Państwo Radzieckie stawiało jednakowe zadania socjalistycznej skooperowanej pracy i pracy indywidualnej, nieskooperowanej (niezrzeszonej). Przeciwnie, głównym zadaniem radzieckiego prawa pracy jest stworzenie i wzmocnienie wewnętrznej organizacji pracy socjalistycznych przedsiębiorstw (i in. zakładów pracy), pobudzenie socjalistycznej dyscypliny pracy jako ideologicznej podstawy socjalistycznej kooperacji pracy, której materialną podstawą jest własność socjalistyczna. Radzieckie prawo pracy normuje stosunki, wynikające z niejednoosobowej (skooperowanej) pracy, z punktu widzenia konieczności odrębnego prawnego uregulowania żywego procesu pracy i w związku z tym normuje jej rozmiary, biorąc w rachubę zarówno jej ochronę, jak i zabezpieczenie społeczeństwu niezbędnego kwantum pracy ludzkiej, wzmacnia warunki technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy, określa formy kierownictwa procesem żywej pracy i ustala wewnętrzny porządek, któremu podlega każdy biorący udział w procesie pracy. Oczywiście te wszystkie okoliczności nie zachodzą przy pracy jednoosobowej, nieskooperowanej, gdyż taki indywidualny wytwórca sam ustala system swojej pracy; nie zachodzą też one przy pośrednich między indywidualną i skooperowaną formach pracy, gdzie prawo określa stosunki stron tylko pod kątem widzenia takiego czy innego rezultatu pracy, a nie samego procesu pracy.

Autor nie uznaje również słuszności drugiego argumentu za objęciem normami prawa pracy wszystkich typów pracy, polegającego na tym, że ograniczenie zakresu specjalnego normowania (prawem pracy) tylko do socjalistycznych form zatrudnienia (w charakterze pracownika lub członka spółdzielni wytwórczej) mogłoby nasuwać myśl, że w Związku Radzieckim mogą istnieć rodzaje pracy, oparte na zasadach kapitalistycznych. Takie rozumowanie jest błędne, gdyż oczywiście kapitalistyczne formy zatrudnienia nie mogą mieć miejsca, ale to również nie znaczy, że przy socjalizmie istnieć może tylko socjalistyczna forma zatrudnienia w postaci włączenia pracujących w socjalistyczną kooperację pracy. Według art. 9 Konstytucji Związku Radzieckiego, obok socjalistycznego systemu gospodarstw, będącego panującą formą w Związku, dopuszczone są drobne prywatne gospodarstwa chłopskie i rzemieślnicze, oparte na pracy osobistej i wykluczające eksploatację cudzej pracy. Obok tego socjalizm dopuszcza formy pośrednie zatrudnienia, takie jak osobna indywidualna — twórcza praca pisarzy, kompozytorów itp., jak praca wykonywana osobiście na podstawie umowy o dzieło, czy zlecenia. Włączenie wszystkich omówionych form zatrudnienia do jednego pojęcia „stosunku pracy“, pozbawiłoby je tej specyficznej cechy, jaką jest dyscyplina pracy, wynikająca z włączenia osoby pracującej do składu osobowego załogi danego zakładu pracy. Obok zaś tego wszystkiego charakterystyczne instytucje prawa pracy, jak czas pracy i urlop wypoczynkowy, jak ustalanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy itp. wynikają właśnie z faktu zespolowego procesu pracy, z tego że nie każdy uczestnik ustala techniczne procesy swej pracy itd. Wprawdzie więc, wychodząc z etymologicznego punktu widzenia można by przy konstrukcji „stosunku pracy“ brać w rachubę pracę w ogólności, ale jeszcze W. I. Lenin wyjaśniał, że „określoną polityczno-ekonomiczną kategorią jest nie praca, lecz społeczna forma pracy, społeczna struktura pracy, czyli inaczej stosunki między ludźmi, wynikające z ich uczestnictwa w społecznej pracy“ (Dzieła t. VI str. 236, wyd. 4).



## VIII. Radziecka recenzja krytyczna artykułu prof. Aleksandrowa

W ogłoszonej w Nr 6 z r. 1949 wydawnictwa „Radzieckie Państwo i Prawo“ recenzji pierwszego tomu „Zagadnień Prawa Pracy“, pióra D. Szwejcera, sporo uwagi poświęcono streszczonej przez nas pracy N. G. Aleksandrowa o wyodrębniających cechach stosunku pracy, uznając, że przedstawia ona wartość, podobnie jak i inne prace, zawarte w tej książce.

Podaną w omawianym artykule definicję pojęcia stosunku pracy recenzent uważa w zasadzie za słuszną; uważa on przy tym, że jest ona trafniejszą od określenia, zawartego w książce tegoż autora (Aleksandrowa) p. t.: „Prawny stosunek pracy“. W omawianej pracy wysunięto następujące cechy stosunku pracy:

- a) stosunek prawny, wyrażający koleżeńską współpracę wolnych od eksploatacji ludzi,
- b) oddanie robotczej siły jednej strony (osoby fizycznej) stronie drugiej (państwu w osobie oddzielnych państwowych zakładów) spółdzielczemu zrzeszeniu zatrudnionych, innej osobie fizycznej indywidualnemu właścicielowi gospodarstwa użytkowego),
- c) przestrzeganie dyscypliny pracy,
- d) wynagrodzenie za pracę,
- e) regulowanie dwóch ostatnich kwestii przez Państwo Radzieckie.

W określeniu, zawartym w książce „Prawny stosunek pracy“, autor obok pewnych różnic terminologicznych podaje dodatkowe cechy: włączenie w skład osobowy załogi, podporządkowanie wewnętrznemu porządkowi pracy, zabezpieczenie wykonywania pracy w warunkach bezpiecznych dla zdrowia i sprzyjających wydajności pracy. Najbardziej sporną wydaje się recenzentowi cecha włączenia w skład osobowy załogi, gdyż jak wykazuje praktyka cechy tej nie mają stosunki pracy znacznej liczby pracowników przedsiębiorstw socjalistycznych takich, jak agencja instytucji finansowych i innych oraz inni pracownicy pozaetatowi. Nasuwa się wniosek, że dla socjalistycznego stosunku pracy charakterystyczne są nie wszystkie wskazane przez N. G. Aleksandrowa cechy, a tylko niektóre, gdyż nie można podciągać stosunków pracy pod gotowy schemat definicji, a odwrotnie, określenia (definicja) powinny wynikać z analizy i uogólnienia praktyki. Z tych założeń wychodząc, recenzent, D. Szwejczer wypowiada się za definicją podaną przez prof. Aleksandrowa w omawianej pracy (a nie we wskazanej książce „Prawny stosunek pracy“), przy czym uważa jednak za zasadnicze cechy tylko pierwsze cztery z wyżej wyliczonych; wszystkie inne, jako nieistotne albo samo przez się zrozumiałe i tylko komplikujące zrozumienie treści tej definicji (określenia) powinny być z niej usunięte.

Co do innych zagadnień recenzent kwestionuje racjonalność metody, zastosowanej przez N. G. Aleksandrowa, który, wykazując w swej pracy różnice tak przeciwstawnych zjawisk, jak stosunek pracy w socjalistycznym i kapitalistycznym społeczeństwie, zaczyna swe rozważania od ustalenia punktów zbieżnych między nimi i wprowadzenia pojęcia „stosunku pracy w ogólności“, jako ogólnego wyrazu kooperacji pracy w państwowo zorganizowanych społeczeństwach a dopiero socjalistycznej dyscypliny pracy oddaje rolę czynnika decydującego o różnicach.

Recenzent uważa takie postawienie sprawy za błędne, gdyż socjalistyczna dyscyplina pracy jest pochodną socjalistycznych stosunków pracy, a nie odwrotnie. Kooperacja zaś pracy w społeczeństwie socjalistycznym ma zupełnie inną naturę niż kooperacja pracy w ustroju kapitalistycznym.

Powyższa metodologia doprowadziła autora także do wspólnego pojęcia czasu pracy w warunkach społeczeństwa kapitalistycznego i socjalistycznego, jako cechy nadającej każdemu stosunkowi pracy znamiona specjalnego ciągłego stosunku prawnego. Podobne rozważania mogą doprowadzić do odmiennego celu, niż sobie autor słusznie postawił, i zamiast ujawnić i uwypuklić różnice możemy opuścić to, co jest najistotniejsze w treści czasu pracy w społeczeństwie kapitalistycznym, gdzie ze szczególną wyrazistością ujawniają się nieprzejednane sprzeczności uczestników kapitalistycznej produkcji. Również za nieudaną uważa recenzent próbę uznania dyscypliny pracy jako cechy znamionującej wszelkie stosunki pracy; dyscyplina pracy w społeczeństwie kapitalistycznym jest produktem kapitalistycznych stosunków wytwórczych i dlatego pomiędzy nią i socjalistyczną dyscypliną pracy jest tyle wspólnego, ile między kapitalistycznymi i socjalistycznymi stosunkami wytwórczymi.

## Rozwój ubezpieczeń społecznych po wojnie w świetle liczb

W roku 1950 minęło pięć lat od chwili wyzwolenia ziem polskich od hitlerowskiego najeźdźcy i wznowienia przez instytucje ubezpieczeń społecznych ich działalności, przerwanej z powodu walk, toczących się na ziemiach polskich.

Rok 1950 był też przełomowym rokiem dla ubezpieczeń społecznych, gdyż podjęto w nim daleko idące próby gruntownej reformy i reorganizacji systemu, czego pierwszym wyrazem było utworzenie pod nadzorem Ministerstwa Zdrowia nowej instytucji pod nazwą „Zakład Lecznictwa Pracowniczego”, który przejął, wspólnie z Ministerstwem Zdrowia, całą działalność leczniczą, prowadzoną dotąd przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Ubezpieczalnię Społeczne.

Oba powyższe powody czynią rzeczą pożądaną i ciekawą zobrazowanie rozwoju i dorobku ubezpieczeń społecznych za okres ubiegłego pięcioletnia (1946—1950) tym bardziej, że na tle liczb ubezpieczeniowych szczególnie silnie uwidaczniają się zarówno dynamika rozwoju zatrudnienia w Polsce Ludowej, jako też wzrost intensywności opieki, udzielanej masom pracującym oraz ich rodzinom w wypadkach losowych.

W momencie, gdy wkraczamy w drugi rok realizacji Planu 6-letniego, słuszne i pocieszające jest spojrzeć wstecz, na drogę już odbytą.

Najwłaściwszą charakterystykę rozwoju i znaczenia ubezpieczeń społecznych dają liczby: ubezpieczonych i członków ich rodzin, usług świadczonych na ich rzecz oraz kosztów, jakie pociąga za sobą obsługa ubezpieczonych i uprawnionych do świadczeń. Tym więc zagadnieniom poświęciliśmy tu w pierwszym rzędzie naszą uwagę.

### Ubezpieczeni

W miarę postępu odbudowy i rozbudowy gospodarki narodowej oraz włączania do ubezpieczeń społecznych coraz to nowych grup ludności (pracowników najemnych w rolnictwie, liczba ubezpieczonych, których w pewnej mierze można uważać za liczbę zatrudnionych pracowników najemnych<sup>1)</sup>, (odsylacz zob. str. 70) stale rośnie, jak to przedstawia poniższe zestawienie:

Zestawienie 1

Data	Ubezpieczeni razem		Robotnicy		Pracownicy umysłowi	
	tys.	wskaźnik	tys.	% razem	tys.	% razem
1. I. 1946	1 689,6	100	1 246,4	73,8	443,2	26,2
1. I. 1947	2 841,4	168	2 099,4	73,9	742,0	26,1
1. I. 1948	3 301,5	195	2 449,7	74,2	851,8	25,8
1. I. 1949	3 716,3	220	2 718,9	73,2	997,4	26,8
1. I. 1950	4 516,5	267	3 283,3	72,7	1 233,2	27,3
1. X. 1950	5 171,1	306	3 671,7	71,0	1 499,4	29,0



Z zestawienia widać, że liczba ubezpieczonych w ciągu 5 lat wzrosła trzykrotnie, przy czym liczba robotników wzrastała wolniej (wskaźnik dla 1. X. 1950 = 294) aniżeli liczba pracowników umysłowych (wskaźnik dla tej samej daty 338).

Olbrymi przyrost ubezpieczonych w ciągu tego 5-letniego okresu wskazuje na niezwykle tempo uprzemysławiania kraju, na duży rozmach inwestycyjny, na wchłanianie przez produkcję przemysłową rezerw ludzkich, znajdujących się na wsi, a tym samym na szybko postępującą przebudowę struktury gospodarczej Polski z kraju przeważnie rolniczego na kraj przemysłowo-rolniczy.

Twierdzenie to staje się zwłaszcza oczywiste, jeśli porówna się liczbę zatrudnionych poza rolnictwem wraz z rodzinami z ogólną liczbą ludności w poszczególnych latach. Przyjmując, w przybliżeniu, za liczbę zatrudnionych poza rolnictwem liczbę ubezpieczonych po wyłączeniu pracowników rolnych i szacując liczbę członków rodzin, pozostających na utrzymaniu ubezpieczonych wg danych statystyki zasiłków rodzinnych, uzupełnionych wynikami reprezentacyjnej statystyki ubezpieczonych za lata 1946 i 1948, otrzymamy następujące zestawienie:

Zestawienie 2

Data	Ubezpieczeni poza rolnictwem		Członkowie rodzin ubezpieczonych		Razem ubezpieczeni członkowie rodzin	
	tys.	wskaźnik	tys.	% ubez.	tys.	% ludności
1. I. 1946	1 684,9	100	2 123,0	126	3 807,9	15,9
1. I. 1947	2 808,3	167	3 510,4	125	6 318,7	26,4
1. I. 1948	3 084,5	183	3 824,8	124	6 909,3	29,0
1. I. 1949	3 431,2	204	4 220,4	123	7 651,6	31,5
1. I. 1950	4 148,7	246	5 061,4	122	9 210,1	37,4
1. X. 1950	4 750,8	282	5 748,5	121	10 499,3	42,1

Jeśli liczbę ubezpieczonych i członków rodzin w dniu 1. X. 1950 r. uzupełnimy szacunkową liczbą pracowników poza rolnictwem wraz z rodzinami, wyłączonych z powszechnego ubezpieczenia (około 710 tys.), oraz liczbą niezatrudnionych emerytów i rencistów z rodzinami (bezrolnych, około 900 tys.) to stosunek 42,1% wzrośnie do 48,5%. Świadczy to o tym, że świat pracy poza rolnictwem stanowi już dziś prawie 50% ogólnej ludności, a przy tendencji rosnącej, widocznej na zestawieniu, wkrótce przekroczy tę liczbę.

Jedną z wytycznych naszych planów gospodarczych jest wzmoczenie zatrudnienia kobiet. Zadanie to jest w pełni realizowane, jak to wskazuje poniższe zestawienie, wykonane dla lat 1947—1949 na podstawie wyników badań statystycznych, a dla lat pozostałych na podstawie ekstrapolacji.

Zestawienie 3

Data	Ubezpieczone kobiety					
	Ogółem		Robotnice		Pracownice umysłowe	
	tys.	% ogółu ubezpieczonych	tys.	% ubez. pracown. fizyczn.	tys.	% ubez. pracown. umysłow.
1. I. 1946	500,1	29,6	329,0	26,4	171,1	38,6
1. I. 1947	840,6	29,6	554,2	26,4	286,4	38,6
1. I. 1948	985,9	29,9	661,4	27,0	324,5	38,1
1. I. 1949	1 130,4	30,4	750,4	27,6	380,0	38,1
1. I. 1950	1 397,0	30,9	925,9	28,2	471,1	38,2
1. X. 1950	1 633,2	31,6	1 057,4	28,8	575,8	38,3

Widoczny jest wzrost liczby kobiet pracujących nie tylko w związku z ogólnym wzrostem zatrudnienia, ale również wzrost procentowego udziału kobiet w ogólnej liczbie ubezpieczonych, zwłaszcza wśród robotników.

Rozwój liczby osób uprawnionych do świadczeń leczniczych z ubezpieczenia chorobowego przebiega podobnie, jak rozwój ogólnej liczby ubezpieczonych wraz z członkami rodzin.

Zestawienie 4

D a t a	U p r a w n i e n i a d o p o m o c y l e c z n i c z e j				
	O g ó ł n e m		U b e z p i e c z e n i	R e n c i s t a i e m e r y t a	C z ł o n k . r o d z . u b e z p . i r e n c .
	t y s .	w s k a ź n i k	w t y s i ą c a c h		
1. I. 1946	4 181,7	100	1 681,3	218,3	2 282,1
1. I. 1947	6 778,8	162	2 817,0	251,8	3 710,0
1. I. 1948	8 048,9	192	3 281,7	398,8	4 368,4
1. I. 1949	9 174,1	219	3 688,6	542,0	4 943,5
1. I. 1950	10 987,0	263	4 486,4	587,0	5 913,6
1. X. 1950	12 373,8	296	5 130,4	591,8	6 651,6

Należy zaznaczyć, że przed wojną powszechnym ubezpieczeniem chorobowym objętych było tylko 15,5% ludności, po wojnie (1946) 17,5%, a w dniu 1. X. 1950 r. 49,6% ludności. Na tak szybki wzrost liczby uprawnionych do świadczeń leczniczych wpłynął przede wszystkim olbrzymi wzrost zatrudnienia, spowodowany odbudową i rozbudową przemysłu i innych działów pracy gospodarki narodowej. Poza tym wpływ na wzrost liczby uprawnionych miało:

- objęcie pomocą leczniczą rencistów (emerytów) i członków ich rodzin ze wszystkich instytucji, wypłacających renty, emerytury i zaopatrzenia (z wyjątkiem PKP),
- objęcie powszechnym ubezpieczeniem na wypadek choroby etatowych i prowizorycznych pracowników państwowych, którzy przed wojną korzystali z odrębnej pomocy leczniczej,
- objęcie ubezpieczeniem chorobowym od 1. III. 1947 r. najemnych pracowników rolnych, zatrudnionych w gospodarstwach rolnych powyżej 30 ha, a od 1. III. 1948 r. — w gospodarstwach pozostałych.

Liczba ubezpieczonych w pozostałych rodzajach ubezpieczenia tzn. w ubezpieczeniu emerytalnym, wypadkowym oraz rodzinnym (od 1. I. 1948 r.) kształtowała się na nieco niższym poziomie, ze względu na mniejszy zakres osobowy i wyłączenia z powszechnego ubezpieczenia pracowników niektórych instytucji. W stosunku do ogólnej liczby ubezpieczonych (bez rencistów i członków rodzin) osoby podlegające ubezpieczeniu:

- chorobowemu stanowią 99,2%
  - emerytalnemu „ 91,8%
  - wypadkowemu „ 96,5%
  - rodzinnemu „ 96,9%
- (wg danych na 1. X. 1950 r.).

### Renty

Równoległe do liczby ubezpieczonych wzrastała liczba osób, pobierających świadczenia i liczba usług, udzielanych uprawnionym do świadczeń.

W ubezpieczeniu emerytalnym rozwój liczby osób, pobierających renty i zaopatrzenia emerytalne, przedstawiał się następująco:



Zestawienie 5

D a t a	Rodziny otrzymujące renty i zaopatrzenia		Osoby otrzymujące renty i zaopatrzenia			
			razem	inwalidzi	wdowy	sieroty
	tys.	wskaźnik	w t y s i ą c a c h			
31. XII. 1945	148,3	100	177,4	95,7	47,4	34,3
31. XII. 1946	237,2	160	300,3	138,5	87,6	74,2
31. XII. 1947	359,1	242	467,1	192,0	147,8	127,3
31. XII. 1948	448,9	303	590,9	230,7	193,0	167,2
31. XII. 1949	498,1	336	660,3	253,0	216,2	191,1
30. XI. 1950	535,4	361	707,3	272,2	217,7	217,4

W ubezpieczeniu od wypadków w zatrudnieniu i chorób zawodowych rozwój liczby osób, pobierających renty wypadkowe był następujący:

Zestawienie 6

D a t a	Rodziny otrzymujące renty		Osoby otrzymujące renty			
			razem	poszkodowani	wdowy	sieroty i dalsza rodz.
	tys.	wskaźnik	w t y s i ą c a c h			
31. XII. 1945	37,0	100	45,1	26,6	9,8	8,7
31. XII. 1946	64,7	175	76,6	48,4	14,9	13,3
31. XII. 1947	73,5	199	88,8	52,3	19,3	17,2
31. XII. 1948	86,7	234	103,5	63,4	21,2	18,9
31. XII. 1949	79,7	215	97,8	54,7	22,8	20,3
30. XI. 1950	85,0	230	101,1	58,9	23,0	19,2

Jak widzimy, liczba osób pobierających renty wzrastała bardzo szybko w pierwszych latach po zakończeniu wojny tak z powodu przyrostu nowych rencistów, jak i z powodu reaktywacji starych przedwojennych uprawnień. Ostatnio tempo przyrostu znacznie zmalało. Niewątpliwie odgrywa tu dużą rolę łatwość w uzyskaniu pracy nawet przez osoby w podeszłym wieku i częściowo niezdolne do pracy. Spadek liczby rent poszkodowanych w 1949 r. został spowodowany wstrzymaniem od 1. I. 1949 r. wypłaty rent społecznie i gospodarczo nieuzasadnionych, a mianowicie w wypłacanych poszkodowanym, których niezdolność do pracy została ustalona poniżej 25%.

Podane wyżej liczby rent stanowią tzw. portfel własny rent Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Należy zaznaczyć, że prócz tych rent ZUS wypłaca około 34 tys. rent zleconych, tj. rent płaconych częściowo lub całkowicie na rachunek instytucji krajowych lub zagranicznych.

Wraz ze wzrostem liczby osób pobierających renty wzrastają nie tylko kwoty wypłacanych świadczeń, ale również przeciętne wysokości wypłat, jak to wykazuje zestawienie 7.

Zestawienie 7

Rok	Ubezpieczenie emerytalne				Ubezpieczenie wypadkowe			
	Wydatki na renty		Przec. wypł. mies.		Wydatki na renty		Przec. wypł. mies..	
	tys. zł	wskaźnik	zł	wskaźnik	tys. zł	wskaźnik	zł	wskaźnik
1946	59 826	100	25,86	100	13 779	100	22,56	100
1947	244 864	409	65,91	255	45 391	329	57,06	253
1948	385 945	645	78,27	303	60 298	438	61,86	274
1949	634 548	1 061	111,09	430	92 069	668	105,45	467
1950 <sup>2)</sup>	720 402	1 204	116,82	452	106 650	774	106,62	473

Olbrzymi wzrost wydatków na świadczenia rentowe — 12-krotny w ubezpieczeniu emerytalnym a prawie ośmiokrotny w ubezpieczeniu od wypadków — znacznie wyższy aniżeli przyrost rencistów — jest wynikiem kilkakrotnego podwyższenia wysokości rent. Przeciętna miesięczna wysokość wypłaty renty w 1950 r. wzrosła w porównaniu z przeciętną w 1946 r. 4,5-krotnie w ubezpieczeniu emerytalnym, a 4,7-krotnie w ubezpieczeniu wypadkowym.

### Lecznictwo

W zakresie ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa niektóre, najbardziej charakterystyczne dane usługowe przedstawia poniższe zestawienie.<sup>3)</sup>

Zestawienie 8

Rok	Porady lekarskie i dentyst.			Leki i środki opatrunkowe			Zabiegi w zakładach leczniczo-rozpoznawczych		
	tys.	wskaznik	na 1 upr. rocznie	tys.	wskaznik	na 1 upr. rocznie	tys.	wskaznik	na 1 upr. rocznie
1946	19 252,5	100	3,5	16 314,3	100	3,0	1 966,9	100	0,36
1947	28 062,8	146	3,8	24 978,0	153	3,4	2 820,5	143	0,38
1948	33 101,4	172	3,8	33 840,7	207	3,9	3 768,5	192	0,44
1949	39 291,8	204	3,9	46 097,7	283	4,6	4 925,1	250	0,49
1950	53 106,0	276	4,5	59 720,0	366	5,1	6 571,0	334	0,56

Pomimo braku personelu lekarskiego i pomocniczo-lekarskiego oraz niebywałego wzrostu liczby uprawnionych do świadczeń leczniczych, liczby usług wzrastały w omawianym okresie nie tylko w liczbach bezwzględnych (porady prawie 3-krotnie, leki przeszło 3,5-krotnie, zabiegi przeszło 3-krotnie), ale również w liczbach względnych. Gdy bowiem w 1946 r. jedna osoba uprawniona do leczenia korzystała przeciętnie z 3,5 porad, 0,36 zabiegów i 3 leków, to w 1950 r. liczba porad zwiększyła się do 4,5, zabiegów do 0,56 a leków do 5,1. Najznacniejszą poprawę co do częstotliwości usług wykazuje rok 1950 dzięki rozbudowie własnych i udostępnieniu obcych urządzeń leczniczych (przejęcie przychodni PCK, otwarcie dla ubezpieczonych miejskich ośrodków zdrowia, udostępnienie przychodni przyszpitalnych itp.).

Zaopatrzenie w leki poprawia się z roku na rok (mimo pogorszenia się dostaw leków zagranicznych), o czym świadczy ilość leków przypadająca na jedną poradę (1946 — 0,8, 1947 — 0,9, 1948 — 1,0, 1949 — 1,2).

Wzrostowi usług leczniczych towarzyszy wybitny wzrost wydatków na leczenie, tak w liczbach bezwzględnych, jak również w przeliczeniu na głowę uprawnionego, jak to ilustruje poniższe zestawienie:

Zestawienie 9

Rok	Opieka lekarska otwarta			Leki i środki opatrunkowe			Opieka lekarska zamknięta		
	tys. zł	wskaznik	rocznie na 1 uprawn. zł	tys. zł	wskaznik	rocznie na 1 uprawn. zł	tys. zł	wskaznik	rocznie na 1 uprawn. zł
1946	28 634	100	5,22	25 955	100	4,74	26 279	100	4,80
1947	76 962	269	10,38	71 131	274	9,59	98 848	376	13,33
1948	142 457	498	16,54	123 199	475	14,31	200 846	764	23,32
1949	236 161	825	23,43	191 614	738	19,01	509 272	1 938	50,52
1950	425 610	1 486	36,44	267 704	1 031	22,92	709 755	2 701	60,76



Porównując wzrost przeciętnej liczby uprawnionych w ciągu omawianych lat (dwukrotny) ze wzrostem wydatków na świadczenia lecznicze w tym okresie, widzimy niewspółmierny wzrost wydatków, bo 15-krotny na opiekę lekarską otwartą, 10-krotny na leki, a 27-krotny na opiekę lekarską zamkniętą (szpitale i sanatoria). Oczywiście pewną część wzrostu należy przypisać wzrostowi cen i wynagrodzeń w tym okresie, pozostała część wzrostu stanowiła jednak istotną poprawę lecznictwa ubezpieczeniowego. Należy zaznaczyć, że do wydatków na opiekę lekarską otwartą zaliczono prócz normalnych wydatków na pomoc lekarską i dentystyczną również wydatki na zakłady leczniczo-rozpoznawcze (rentgenologiczne, przyrodolecznicze, analityczne), na protezownie dentystyczne, pogotowie lekarskie, walkę z chorobami społecznymi i profilaktykę dziecięcą.

#### Zasiłki pieniężne

Również świadczenia pieniężne (zasiłki) z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa uległy znacznej poprawie. Podwyższono bowiem wysokość zasiłków chorobowych, pogłogowych i pogrzebowych i przedłużono okres uprawnień do pobierania zasiłków chorobowych i pogłogowych. Poniższe zestawienie ilustruje rozwój najważniejszych usług w zakresie świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego:

Zestawienie 10

Wyszczególnienie	1947	1948	1949	1950
<b>1. Zasiłki chorobowe, domowe i szpitalne</b>				
a) Liczba dni zasiłkowych . . . . . tys.	16038,7	17735,3	24747,4	30632,2
Wskaźnik wzrostu . . . . .	100	111	154	191
Na 1 ubezpieczonego rocznie . . . . .	5,1	5,0	6,0	6,2
b) Przeciętna dzienna wysokość zasiłku . . zł	3,73	5,82	9,48	12,51
Wskaźnik wzrostu . . . . .	100	156	254	335
<b>2. Zasiłki pogłogowe</b>				
a) Liczba dni zasiłkowych . . . . . tys.	851,0	1863,7	2885,0	3610,6
Wskaźnik wzrostu . . . . .	100	219	339	424
Na 1 ubezpieczonego rocznie . . . . .	0,28	0,50	0,71	0,74
b) Przeciętna dzienna wysokość zasiłku . . zł	4,37	6,05	9,61	12,22
Wskaźnik wzrostu . . . . .	100	138	220	280
<b>3. Zasiłki pogrzebowe</b>				
a) Liczba zasiłków . . . . . tys.	36,5	45,7	88,0	110,7
Wskaźnik wzrostu . . . . .	100	125	241	303
Na 1000 ubezpieczonych . . . . .	11,8	13,1	20,4	22,8
b) Przeciętna wysokość zasiłku . . . . . zł	98,6	144,05	386,36	444,00
Wskaźnik wzrostu . . . . .	100	146	392	450

Wobec braku danych usługowych za 1946 r. zestawienie obejmuje lata 1947—1950. Liczba dni zasiłkowych (chorobowych, domowych i szpitalnych) na 1 ubezpieczonego utrzymuje się prawie na jednym poziomie w latach 1947 i 1948, a na wyższym o 20% poziomie w następnych latach. Na wzrost ten przypuszczalnie wpłynęły: przedłużenie od stycznia 1949 r. okresu pobierania zasiłku ponad 26 tygodni (w przypadkach kiedy dalsze leczenie rokuje przywrócenie zdolności do zarabkowania), większa zachorowalność ubezpieczonych w związku z większym przyrostem

ubezpieczonych kobiet niż mężczyzn, wzrost wśród ubezpieczonych liczby osób w starszym wieku (ubezpieczeni w wieku ponad 60 lat stanowili na początku 1947 r. 3,9% a na początku 1949 r. 4,8%) itp. Wzrost przeciętnego zasiłku dziennego odpowiada mniej więcej wzrostowi zarobków. Podwyższenie zasiłku domowego z 35% do 50% (od stycznia 1949 r.) w nieznacznym stopniu odbiło się na wzroście przeciętnej wysokości (zasiłki domowe stanowią nieznaczny % ogółu zasiłków).

Wpływ przedłużenia od maja 1948 okresu zasiłku połogowego z 8 do 12 tygodni jest widoczny we wzroście współczynnika z 0,28 na 0,50 w 1948 i 0,71 w 1949 r.

Objęcie zasiłkami pogrzebowymi rencistów i członków ich rodzin od stycznia 1949 r. odbija się na wzroście współczynnika z 13,1 na 20,4. Podwyższenie wysokości zasiłku pogrzebowego (w związku ze zniesieniem zapomóg pośmiertnych z ubezpieczeń rentowych od stycznia 1949 r.) uwidacznia się w znacznym wzroście przeciętnej wysokości zasiłku.

### Ubezpieczenie rodzinne

Największą zdobyczą socjalną świata pracy było wprowadzenie z dniem 1 stycznia 1948 r. ubezpieczenia rodzinnego, którego celem jest przyjsięcie z pomocą pracownikom (lub b. pracownikom), mającym na swym utrzymaniu rodzinę, w szczególności zaś dzieci.

W związku ze wzrostem liczby ubezpieczonych i objęciem ubezpieczeniem rodzinnym od 1. IV. 1950 r. pracowników rolnych w uspołeczniczonych zakładach pracy (pracownicy ci od tej daty nie podlegali ubezpieczeniu rodzinnemu), liczba rodzin i członków rodzin, korzystających z tego ubezpieczenia, stale i szybko wzrastała, o czym świadczą poniższe dane.

#### Zestawienie 11

Rok	Przeciętna miesięczna liczba							
	Rodzin ubezpieczonych, otrzymujących zasiłki rodzinne		Członków rodzin ubezpieczonych, na których wypłacono zasiłki rodzinne					
	tys.	wskaźnik	razem		żony		dzieci	
			tys.	wskaźnik	tys.	%	tys.	%
1948	1 423,1	100	3 277,4	100	1 179,8	36,0	2 097,6	64,0
1949	1 721,1	121	4 339,4	132	1 366,9	31,5	2 972,5	68,5
1950	2 100,0	148	5 333,3	163	1 637,3	30,7	3 696,0	69,3

Prócz świadczeń pieniężnych ubezpieczeni otrzymują z ubezpieczenia rodzinnego na każde nowonarodzone dziecko bezpłatnie wyprawkę niemowlęcą (wartości ponad 120 zł), a w ośrodkach przemysłowych od 1. I. 1949 r. częściowo bezpłatnie, częściowo za niewielką opłatą mleko na dzieci do lat 14 i żony w ciąży lub karmiące. Koszt świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego przedstawia się następująco:

#### Zestawienie 12

Rok	Razem wydatki na świadcz.			Zasiłki rodzinne		Wyprawki niemowlęce		Mleko	
	tys. zł	wskaźnik	na 1 ubezp. rocznie zł	tys. zł	wskaźnik	tys. zł	wskaźnik	tys. zł	wskaźnik
1948	764 307	100	217,81	740 087	100	24 220	100	—	—
1949	2 743 862	359	666,57	2 524 268	341	37 693	156	181 901	100
1950	3 478 410	445	718,12	3 187 200	431	54 000	223	237 210	130



W związku ze wzrostem liczby ubezpieczonych oraz dzięki wydatnemu podwyższeniu zasiłków rodzinnych od 1 stycznia 1949 r. (przeciętnie o 150%) i przyznaniu w 1950 r. najniższej wynagradzanym (do 411 zł miesięcznie) dodatku na każde dziecko po zł 7,50, wydatki na zasiłki rodzinne wzrosły w 1949 r. o 241%, a w 1950 r. o 331% (w stosunku do 1948 r.).

Ogółem wydatki ubezpieczeń społecznych na świadczenia kształtowały się w poszczególnych latach następująco:

Zestawienie 13

Rok	Razem wydatki na świadczenia			Świadczenia pieniężne		Świad. rzecz. i w nat.	
	tys. zł	wskaźnik	na 1 ubezp. rocznie zł	tys. zł	% razem	tys. zł	% razem
1946	184 590	100	81,48	92 592	50,2	91 998	49,8
1947	666 476	361	216,99	375 375	56,3	291,101	43 7
1948	1 916 130	1 038	546,08	1 332 662	69,5	583 468	30,5
1949	4 763 773	2 581	1 157,27	3 601 294	72,6	1 162 479	27,4
1950	6 317 163	3 422	1 304,18	4 607 523	72,9	1 709 640	27,1

W 1946 r. przypadało tytułem świadczeń przeciętnie na jednego ubezpieczonego rocznie tylko zł 81,48, w 1950 r. wartość świadczeń na 1 ubezpieczonego wzrosła 16-stokrotnie i wynosiła przeszło 1 304 zł, podczas gdy przeciętny zarobek w tym czasie wzrósł tylko 6-ściokrotnie. W pierwszych latach po wojnie wartość świadczeń pieniężnych niewiele przekraczała połowę ogólnej wartości świadczeń, w 1948 r. udział świadczeń pieniężnych wzrasta do 70% (zasiłki rodzinne), a w 1950 r. dochodzi prawie do  $\frac{3}{4}$  ogółu świadczeń, dzięki dużej podwyżce zasiłków rodzinnych.

#### Wydatki administracyjne

Nie byłoby pełnego obrazu działalności ubezpieczeń społecznych, gdybyśmy nie podali wydatków na ich administrację. Poniższe zestawienie ilustruje i tę stronę działalności:

Zestawienie 14

Rok	Wydatki administracyjne			
	tys. zł	wskaźnik	w % świadczeń	na 1 ubezp. roczn. zł
1946	25 119	100	13,6	11,09
1947	55 198	220	8,3	17,97
1948	96 826	385	5,1	27,59
1949	146 618	584	3,1	35,62
1950	139 235	554	2,2	28,74

Oczywiście w miarę wzrostu cen i wynagrodzeń, a przede wszystkim zakresu działania ubezpieczeń (nowe ub. rodzinne) musiały wzrastać również wydatki administracyjne, ale wzrost ten był mniejszy niż wydatków na świadczenia.

Przy sześciokrotnym wzroście przeciętnego zarobku ubezpieczonych oraz powiększeniu się stojących przed ubezpieczeniem zadań wydatki administracyjne wzrosły tylko 5,5-krotnie, co świadczy o stabilizacji, a nawet obniżaniu się liczby pracowników administracyjnych.

Przyjmując liczbę pracowników administracyjnych w dniu 31. XII. 1946 r. za 100, otrzymamy następujący szereg: 31. XII. 1947 — 118, 30. VI. 1948 r. — 130, 31. XII. 1948 — 125, 31. XII. 1949 — 125, 30. IX. 1950 — 114.

Teoretycznie wzrost wydatków administracyjnych powinni odpowiadać przynajmniej (ze względu na zwiększone zadania) wzrostowi liczby ubezpieczonych i wzrostowi przeciętnych zarobków ( $2.138 \times 5.912 = 12.64$ ) tj. 12,64, a wyniósł tylko 5,54. Oznacza to bardzo oszczędną gospodarkę ubezpieczeń społecznych, które osiągnięcia te zawdzięczają wprowadzeniu norm, współzawodnictwa i racjonalizatorstwa.

1) przewidywane wykonanie.

<sup>2)</sup> Ogólna liczba ubezpieczonych wykazuje wszystkich podlegających choćby tylko jednemu rodzajowi ubezpieczenia (z wyjątkiem drobnych producentów rolnych), dlatego jest wyższa od liczby ubezpieczonej na wypadek choroby i macierzyństwa, podawanej przez ZUS w swych publikacjach, nie obejmuje jednak wszystkich pracujących w Polsce najemnie, ponieważ z ubezpieczenia powszechnego wyłączeni są jeszcze pracownicy niektórych instytucji (pracownicy etatowi PKP, służba bezpieczeństwa).

<sup>3)</sup> Wykazano w tym zestawieniu i następnych prócz usług, wykonanych przez oddziały obwodowe ZUS (b. ubezpieczalnie społeczne) również usługi, wykonane przez b. Ekspozyturę Spółki Brackiej w Wałbrzychu, która do dnia 31. VIII. 1949 r. wykonywała ubezpieczenie chorobowe górników na terenie woj. wrocławskiego. Niektóre dane dla Ekspozytury Spółki Brackiej są szacunkowe. Przeciętne roczne liczby uprawnionych do ustalenia kolumny „na 1 uprawnionego rocznie” obliczono uproszczonym sposobem, dodając liczby uprawnionych ogółem z zestawienia 4 na początku dwóch lat i dzieląc wynik przez dwa. Dane dla 1950 r. w zestawieniach od 7 są niedostateczne (przewidywane wykonanie).



## Problem kadr w organizacji i działalności akcji socjalnej<sup>1</sup>

### Wymagania stawiane pracownikowi akcji socjalnej

Wszelkiej organizacji pracy, mającej na celu jak największą jej sprawność i wydajność, musi towarzyszyć szereg momentów związanych bezpośrednio z człowiekiem i jego stosunkiem do wykonywanej pracy. Człowiek zainteresowany swą pracą zastanawia się, analizuje poszczególne czynności, wykrywa zależności, wiąże przyczyny i skutki, wyciąga wnioski z błędów i osiągnąć, umie korzystać z doświadczenia własnego i obcego. Usprawnia on i ulepsza swą pracę, a ambicją jego jest, aby dała jak najlepsze wyniki społeczne.

Człowiek nie zainteresowany, pracujący tylko jak to się często mówi „dla pieniędzy“, najczęściej pracuje źle, bezmyślnie, tracąc wiele wolnego czasu i środków oraz nie osiągając zamierzeń.

Obojętny stosunek człowieka do powierzonej mu pracy — to zdecydowany wróg pracy wydajnej.

Drugim, niemniej ważnym momentem pracy jest poczucie odpowiedzialności za wykonywaną pracę. Ma ją zawsze pracownik zainteresowany, prawie nigdy zaś nie posiada jej pracownik bierny.

Te dwa czynniki: zainteresowanie i poczucie odpowiedzialności — ważne dla każdej działalności człowieka — szczególnie istotne i potrzebne są w realizacji zadań akcji socjalnej.

Pracownik socjalny, stykający się codziennie, na każdym kroku, z załogą zakładu pracy, z rodzinami, a także z dziećmi pracowników, ma funkcję bardzo poważną i odpowiedzialną. Wykonując swą pracę, zaspakajając liczne potrzeby załogi w zakresie opieki socjalnej, może on być dobrym albo złym, a nawet szkodliwym wyrazicielem nowych czasów, nowego stosunku do człowieka pracy.

Pracownik socjalny — to w dużej mierze wychowawca, nauczyciel, agitator, pracujący czynnie nad uświadomieniem załogi, a zwłaszcza rodzin pracowników, a równocześnie to wyraz osiągnięć i szczególnej troski Polski Ludowej o właściwe rozwiązanie zagadnień socjalnych w warsztacie pracy i w zespole pracowników tego warsztatu oraz ich rodzin.

Stąd konieczność bardzo starannego doboru kadr akcji socjalnej. W żadnej może dziedzinie „biurokratyzm“ i „papierkowe załatwianie spraw“ nie są tak szkodliwe jak właśnie w akcji socjalnej.

Zdaniem naszym, na pracowników akcji socjalnej powinien być kierowany element najlepszy, najbardziej prężny, idcowy, społecznie wyrobiony i oddany pracy, posiadający przy tym duże zrozumienie także dla politycznej wagi wykonywanej pracy, oraz wysokie poczucie odpowiedzialności za powierzony jego pieczy żywy zespół ludzki.

<sup>1</sup> Artykuł niniejszy jest dalszym ciągiem serii artykułów tegoż autora, drukowanych w r. ub., a poświęconych praktycznym zagadnieniom akcji socjalnej. Zob. Nr 1—2 3 i 4 z r. 1950.

Niestety, w wielu wypadkach dyrekcje zakładów pracy zagadnienia tego jeszcze nie doceniają lub też go wogóle nie rozumieją.

Na pracowników socjalnych zbyt jeszcze często kieruje się „urzędników“ pozbawionych zainteresowania, inicjatywy a nieraz i chęci do pracy. Tacy pracownicy mogą być nawet dobrymi urzędnikami, ale najczęściej są oni złymi pracownikami socjalnymi.

Trzeba podkreślić, iż komórki związkowe również nie zawsze doceniają wagę doboru odpowiedniego człowieka na stanowisko referenta socjalnego. A przecież rada zakładowa może mieć niemały wpływ na dobór właściwego pracownika, o odpowiednim podejściu, i zamiłowaniu do pracy.

Odpowiednie postawienie tego zagadnienia po linii związkowej przyczyniłoby się w wielu wypadkach do usunięcia trudności osobowych w akcji socjalnej.

### Doszkalanie i przeszkalanie kadr

Drugim zagadnieniem o kapitalnym znaczeniu jest sprawa doszkalania i przeszkalanania kadr pracowników socjalnych.

Fakt, iż w okresie przedwojennym nie było w Polsce akcji socjalnej, tym bardziej wysuwa sprawę przygotowania fachowych kadr na naczelne miejsce. Robotnik, działacz związkowy lub urzędnik wysunięty na stanowisko referenta socjalnego musi być przeszkolony, musi mieć opaloną technikę pracy, musi znać problematykę socjalną i zagadnienia akcji socjalnej.

Jedyny w Polsce Ośrodek Szkolenia Pracowników Socjalnych w Łodzi nie pokrywał i nie pokrywa istniejących w tej dziedzinie potrzeb. Wydaje się więc konieczne uruchomienie co najmniej dwóch dalszych ośrodków, wzorowanych na Ośrodku w Łodzi.

Formą zastępczą, oddającą duże usługi są kurso-konferencje, organizowane przez poszczególne resorty, przedsiębiorstwa i związki. Szczególnie udatnymi wynikami w tej dziedzinie poszczycić się może Centralny Związek Spółdzielczy. Kurso-konferencje dają ogólny pogląd i koordynują poczynania referentów socjalnych. Zarówno stały Ośrodek w Łodzi, jak i kurso-konferencje szkolą referentów socjalnych, czynnik administrujący akcją socjalną.

Nie poruszona i nie rozwiązana została też sprawa szkolenia personelu administracyjnego i gospodarczego urzędów socjalnych, organizowanych i prowadzonych przez zakłady pracy. Braki w tej dziedzinie są ogromne. Praktyka wykazuje, jak trudno jest o dobrą kucharkę czy intendenta dla żłobka lub przedszkola. Brak kwalifikowanych i przeszkolonych sił w tym zakresie powoduje poważne straty w gospodarce akcji socjalnej i w jej wynikach społecznych. Wprawdzie w latach 1945—1946 b. Ministerstwo Przemysłu i Handlu w porozumieniu i przy życzliwej współpracy z RTPD zorganizowało jeden czy dwa kursy tego typu w Łodzi, ale akcja nie została konsekwentnie przeprowadzona.

Trudności i braki w zakresie kadr pogłębiają się przez niewłaściwe wyzyskanie przeszkolonych pracowników. Często jeszcze dyrekcje poszczególnych zakładów pracy pracowników tych przenoszą do innych działów pracy. Jest to podwójnie szkodliwe. Po pierwsze, zmniejszają się przez to i tak szczupłe kadry fachowych pracowników socjalnych, po drugie — kwoty wydatkowane na szkolenie, gospodarzo i społecznie biorąc, nie dają właściwych efektów.

Często również sami przeszkoleni pracownicy starają się o przeniesienie do innych działów.

Powodem tego stanu rzeczy jest „oszczędnościowa“ polityka niektórych zakładów pracy, uważająca pracowników socjalnych za tych, którzy powinni być wynagradzani wg najniższych grup. A oto, jak zagadnienie to ujęte zostało w zarządzeniu Ministerstwa Handlu Wewnętrznego z 20. IX. 1949 Znak: O. VII (B-O) 44, mającym na celu zapobieżenie niepożądanego płynności na tym odcinku:

„§ 4. Osoby, które na stanowiskach referentów socjalnych wykazują należyłą aktywność, znajomość zasad i właściwe podejście do zagadnień akcji socjalnej nie mogą być przenoszone na inne stanowiska, bez zgody kierownika socjalnego hierarchicznie wyższej jednostki.



„§ 8. Pracownicy wyszkoleni powinni otrzymywać najwyższe wynagrodzenie przewidziane dla danej kategorii pracowników.“

I w tej dziedzinie również ważna jest rola rad zakładowych i innych ogniw związkowych. Aktywna i wnikliwa współpraca tych ogniw może w wielu przypadkach przyczynić się do lepszego wykorzystania przeszkolonych kadr i zapobiec wspomnianej płynności.

### Sytuacja prawna pracowników akcji socjalnej

Przechodząc do szczegółowego omówienia składu, uprawnień i charakteru kadr, stwierdzić należy, iż ogół pracowników socjalnych podzielić można na dwie grupy:

Grupa pierwsza — to referenci socjalni, pracownicy „planujący, organizujący, prowadzący akcję socjalną“ w samym zakładzie pracy. Są oni płatni z „planu lub budżetu danego przedsiębiorstwa lub jednostki“ (zarządzenie Min. Finansów z 22. VI. 1950 r. tzw. nota budżetowa na r. 1951).

Grupa druga — to pracownicy urzędów socjalnych, organizowanych i prowadzonych przez zakłady pracy. Pracownicy ci płatni są z funduszków akcji socjalnej, a uposażenie ich wliczone jest w stawkiienne, ustalane rok rocznie przez PKPG. Prawnie biorąc, pracownicy obu grup są pracownikami zakładu pracy, organizującego akcję socjalną i prowadzącego takie lub inne urzędnia socjalne. Różnica polega na wynagradzaniu ich z różnych funduszków (fundusz plac — fundusz akcji socjalnej) oraz ujęcia ich stanowisk w różne plany zatrudnienia (plan zatrudnienia zakładu pracy — plan zatrudnienia akcji socjalnej).

Place referentów socjalnych ujęte są siatką plac ustaloną umową zbiorową w przedsiębiorstwach na rozrachunku gospodarczym, lub też w siatkę plac urzędu czy innej jednostki administracji państwowej, zatrudniającej referenta socjalnego. Pracownicy fizyczni urzędów socjalnych płatni są wg siatki ustalonej umową zbiorową, a umysłowi wg specjalnej siatki ustalonej w 1949 r. przez b. Min. Przemysłu i Handlu i Komisję Główną dla Ustalania Nowych Zasad Wynagrodzenia dla Pracowników. Dotyczy ona jednak wyłącznie przedsiębiorstw, pracujących na rozrachunku gospodarczym (zarządzenie z 15 marca 1949 r. Znak: ES DOO(24)).

Pracownicy urzędów socjalnych w jednostkach budżetowych (administracja państwowa, centralna i terenowa) powinni być wynagradzani wg zasad, obowiązujących w tych jednostkach. W wypadkach wątpliwych należy stosować dla pracowników służby zdrowia siatkę ustaloną przez Min. Zdrowia, a dla pracowników pedagogicznych — siatkę ustaloną przez Min. Oświaty.

W zakresie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w akcji letnich wczasów dziecięcych (kolonie, obozy, półkolonie) obowiązuje jednolita siatka ustalana rok rocznie przez Min. Oświaty.

Trzeba podkreślić, iż zarówno referenci socjalni, jak też pracownicy urzędów socjalnych korzystają z wszelkich świadczeń zagwarantowanych właściwą umową zbiorową lub też przepisami specjalnymi, wiążącymi dany zakład pracy. Koszta tych świadczeń, dokonywanych na rzecz referenta socjalnego, obciążają normalne fundusze zakładu (np. plan świadczeń socjalnych), a także koszta świadczeń na rzecz pracowników urzędów socjalnych obciążają koszta prowadzenia tych urzędów, a więc muszą być pokrywane z funduszków akcji socjalnej. Podobnie wszelkie wydatki związane z pracą referenta socjalnego (koszta podróży, delegacji, noclegów, materiałów biurowych) pokrywa zakład pracy z ogólnych funduszków, a także koszta związane z pracą personelu urzędów socjalnych (np. przedszkola) pokrywane są z funduszków akcji socjalnej.

Oczywistą jest rzeczą, iż jedni i drudzy należą do tego samego związku zawodowego, właściwego branżowo dla zatrudniającego ich zakładu pracy, i że korzystają na równych prawach z wszelkich świadczeń tego związku (wczasy doroczne, świetlice, kasy zapomogowo-pożyczkowe itp.). Pracowników socjalnych angażuje biuro personalne zakładu pracy, zasięgając opinii:

- a) komórki socjalnej jednostki hierarchicznie wyższej i rady zakładowej — przy angażowaniu referenta socjalnego,
- b) ref. socjalnego i rady zakładowej przy angażowaniu pracowników do własnych urzędów

socjalnych. Ponadto personel służby zdrowia powinien być zaakceptowany przez Wydział Zdrowia, a personel pedagogiczny przez Wydział Oświaty właściwej terenowo Rady Narodowej.

### Normy zatrudnienia

Rozpatrując zagadnienie od strony ilościowej, stwierdzić należy, iż brak jest jednolitych norm zatrudnienia. W zakładach przemysłowych i handlowych przyjęte jest wyodrębnianie referatu socjalnego, gdy liczba pracowników przekracza 200 osób, zaś w jednostkach administracji państwowej wytyczne Prezydium Rady Ministrów przewidują zatrudnienie referenta socjalnego przy liczbie 500 i więcej pracowników. Oczywiście, praktyka powyższa nie zakazuje powoływanie wydzielonych referatów socjalnych w jednostkach mniejszych, jeżeli są ku temu warunki i zachodzi potrzeba.

Podobnie wygląda sprawa ilościowej obsady we własnych urządzeniach socjalnych. Brak jest powszechnych, a odpowiadających potrzebom norm. Na podstawie wycinkowych zarządzeń i wytycznych, wydawanych przez poszczególne resorty, zwłaszcza zaś przez Ministerstwa: Oświaty, Zdrowia, Przemysłu Ciężkiego, Handlu Wewnętrznego, b. Min. Przemysłu i Handlu oraz na podstawie praktyki stosowanej w zakładach przemysłowych i handlowych ujęliśmy wskaźniki zatrudnienia w trzy tablice.

Pierwsza — dotyczy żłobków o różnej ilości dzieci, druga — przedszkoli, a trzecia — pozostałych urządzeń socjalnych.

Ujęty w tablice materiał traktować należy jako orientacyjny, podane zaś liczby zatrudnionych osób są wystarczające przy:

- a) dobrym, odpowiednio wykwalifikowanym personelu;
- b) dobrej organizacji pracy.

Sprawy jednostkowej wydajności pracy i współzawodnictwa w akcji socjalnej — to zagadnienia całkowicie jeszcze nie opracowane, choć wymagające szybkiego rozwiązania.

(Zob. tablice na str. 73-75).



Tabela I

NORMY ZATRUDNIENIA W ŻŁOBKACH ZAKŁADOWYCH

	Wymiar godzin		Kategoria pracown.		Żłobki o ilości dzieci zapisanych						Uwagi, dotyczące wymaganych kwalifikacji personelu		
	P	N	U	F	30	40	50	60	70	80			
<b>A. Personel służby zdrowia</b>													
1. lekarze . . . . .		+	U		1	1	1	1	1	1	1	1	pediatra
2. piel. dyplomowana.	+		U		1,	1	1	1	1	1	2	2	st. pielęgn. po 2 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> l. szk.; Kierowniczka
3. pielęgniarki . . . . .	+		U		1	1	1	2	2	2	2	2	Normalne szk. pielęgn. Dietetyka
4. młodsze pielęgn. . . . .	+		U			1	1	2	3	3	3	3	Szkoly pielęgniarskie
5. piastunki . . . . .	+			F	1	1	2	2	2	2	3	3	Przyuczone. Kursy krótkoterminowe dla piastunek
<b>C. Personel adm.-gospod.</b>													
1. indendent-magazyn.	+		U		1	1	1	1	1	1	1	1	Konieczna znaj. najprost. księgowości
2. kucharki . . . . .	+			F	1	1	1	1	1	1	1	1	Znajomość zasad żywienia niemowląt
3. pom. kucharek . . . . .	+			F		1	1	1	1	1	2	2	
4. praczki . . . . .	+			F	1	1	1	2	2	2	2	2	
5. pomoc praczek . . . . .	+			F		1	1	1	1	1	2	2	
6. sprzątaczk. . . . .	+			F	2	2	2	2	3	3	3	3	
7. palacz-dozorca . . . . .	+			F					1	1	1	1	Palacz C. O. w osobnych budynkach
8. księgowy . . . . .	+												Księgowy przy wydziałon. rachunkow.
<b>Wskazniki:</b>													
1. Ilość grup dziecięcych . . . . .					2	3	4	5	6	6	7	7	
2. Ilość dzieci zapisanych na jednego pracownika					3,7	4,4	4,2	4	3,9	3,9	3,8	3,8	
3. czas pracy w żłobku . . . . .					pół godziny przed i pół godziny po pracy zakładu								
4. godziny nadliczbowe . . . . .					nie są przewidziane. Część personelu wcześniej przychodzi i wychodzi, część później. Różnica 0,5 godz.								
5. ogólna ilość personelu stałego . . . . .					8	9	12	15	18	18	21	21	
6. faktyczna ilość dzieci uczęszczających zawsze jest mniejsza od liczby zapisanych													
7. grupa to dzieci w liczbie: od 10 do 15 pozostające pod opieką pielęgniarki i piastunki.					Piastunka może obsługiwać 2 grupy.								

P = pełnozatrudnieni N = niepełnozatrudnieni U = umysłowi F = fizyczni





Tabela 3 NORMY ZATRUDNIENIA W URZĄDZENIACH SOCJALNYCH ORGANIZOWANYCH PRZEZ ZAKŁADY

Urządzenie	Ilość miejsc	Ilość dzieci na 1 pracownika	Ilość personelu zatrudnionego w pełnym wymiarze						C. Personel administr.-gospodarczy										
			A. Pers. służby zdrowia		B. Personel pedagog.				In-tend.	Ku-charka	Po-moc	Prac-zowni-ka	Sprzą-taczka	Pa-lacz dezorca					
			Lekarze	Pielęgni.	Wy-chow.	Przed-szkol.	Nau-czyc.	In-struk.											
Stacja opieki																			
a) z kuchnią mleczną . . .	350-400	44-50	1	4										1					2
b) bez kuchni mlecznej. . .	350-400	70-80	1	3															1
Dzieńcień wiejski. . . . .	30	7,5			1	1							1						1
Kolonie letnie																			
dla dzieci w wieku 4-7 . .	100-110	6		1	4	4							1	1	2	1			4
7-14. . .	100-120	9-10		1	4		1						1	1	2	—			2
15-18. . .	100-120	10-12		1	4								1	1	2	—			1
Półkolonie																			
dla dzieci w wieku 4-7 . .	100-110	8		1	4	2							1	1	2				2
7-14. . .	100-120	10-12		1	4								1	1	2				1
Ogródek jordanowski . . . .	150-200	15-20		1	4								1	1	1				1
Świetlice dziecięce . . . . .	150-200	20-25			2						2		1	1	1				1
Dom Turnusowy . . . . .	100-120	6		1	3						2		1	1	3				1

## Nowe zadania na odcinku bezpieczeństwa pracy

### Nowa technika — nowe bezpieczeństwo

Rozwój nowych gałęzi produkcji i zmiana samej techniki produkcji, zapowiedziane w Planie 6-letnim, pociągają za sobą konieczność zmian w zakresie dotychczasowej techniki bezpieczeństwa. Zmiany te winny następować szybko i w każdym razie nadążać za rozwojem techniki.

Wymaga to niezwłocznego dokonania poważnej pracy wstępnej, tak, aby zadania Planu 6-letniego nie zastały polskiej ochrony pracy nie przygotowanej do oczekujących ją zadań. Okolicznością ułatwiającą pracę jest fakt, że Związek Radziecki przeszedł już zwycięsko analogiczne okresy przemian i że jego doświadczenia stanowią dla nas cenne źródło przykładów. Artykuł niniejszy w dalszych wywodach uwzględni właśnie te doświadczenia radzieckie, które posłużyły — jak wiadomo — do potężnego rozwoju gospodarki radzieckiej.

W ogólnych rzutach, cechą nowej techniki jest umasowienie i unowocześnienie produkcji, a więc — między innymi — jak najdalej posunięta mechanizacja i automatyzacja robót pracochłonnych. Towarzyszy temu procesowi znaczny rozwój elektryfikacji. Wreszcie powstanie szeregu nowych gałęzi produkcji wnieście również nowe elementy techniczne.

Wszystko to wywrze ogromny wpływ na charakter techniki bezpieczeństwa i higieny pracy, nadając jej nowe oblicze. Jest nieodzowne zrozumienie tych nowych zadań techniki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przygotowanie się do jak najszybszej i jak najintensywniejszej ich realizacji.

### Mechanizacja robót pracochłonnych

Likwidowaną obecnie cechą przestarzałych metod produkcji przemysłowej i rolniczej był niski stopień mechanizacji i przerost manipulacji ręcznej. Pociągało to za sobą szereg ujemnych konsekwencji. Pierwszą z nich była stosunkowo niska zdolność produkcyjna przedsiębiorstwa, drugą — marnowanie cennego kapitału sił ludzkich na czynności, które doskonale można by wykonać przez urządzenia mechaniczne. Wreszcie, co nas na tym miejscu najbardziej interesuje, ta metoda pracy stwarzała niezmiernie ciężkie warunki dla robotnika, wyczerpywała jego siły, powodowała wysoką wypadkowość i rozpowszechnienie chorób zawodowych, a także utrudniała podniesienie płac i poziomu życia mas robotniczych. Ustrój kapitalistyczny utrzymywał ten stan rzeczy w naszych warsztatach produkcji i jeszcze dotąd odczuwamy jego konsekwencje. Obecnie jednak stan ten ulega likwidacji w sposób zupełnie świadomy. Powyższe przesłanki wskazują, dlaczego w technice naszej coraz większą rolę odgrywa i odgrywać będzie, zamiast ręcznej pracy robotnika — praca mechaniczna.

W dziedzinach już silnie dotąd zmechanizowanych, jak np. we włókiennictwie, elementy nowej techniki idą po linii mechanizacji niezmechanizowanych dotąd czynności pomocniczych, np. transportu. W innych dziedzinach, jak w górnictwie, hutnictwie, przemyśle budowlanym, rolnictwie, leśnictwie itd. mechanizacja jest częściowo rzeczą nową. Zjawiają się tu nowe



maszyny, służące zarówno do obróbki, jak i transportu. Technika bezpieczeństwa pracy wymagać więc będzie przestawienia się i unowocześnień. Ułatwiając bardzo pracę i transport, te nowe mechanizmy wniosą również nowe elementy niebezpieczne, mogące być przyczyną wypadkowości. Robotnik musi nauczyć się i z tymi mechanizmami pracować bezpiecznie. Ponadto, wszelkie niedokładności techniczne w stanie urządzeń mechanicznych, produkcyjnych i transportowych, stwarzają groźne niebezpieczeństwa dla obsługi. To też zagadnienie należytej budowy, kontroli, remontu i racjonalnej obsługi mechanicznych urządzeń transportu, takich, jak wszelkiego typu transportery, elewatory, suwnice, dźwigi, podnośniki, traktory, dalej nowoczesne maszyny robocze, górnicze, hutnicze, rolnicze itd. — wszystko to musi być również opracowane pod kątem widzenia ochrony człowieka pracy.

### Elektryfikacja

Elektryfikacja jak najszerzej pojęta stanowi jeden z podstawowych środków technicznych budowy nowej gospodarki socjalistycznej. Już Lenin z całym naciskiem podkreślił znaczenie elektryfikacji, która jest źródłem przyszłego dobrobytu mas. W myśl tego wskazania Związek Radziecki dokonał olbrzymiego dzieła elektryfikacji wszystkich dziedzin życia a przede wszystkim przemysłu. U nas zaś elektryfikacja — to jeden z czołowych punktów programowych naszego Planu 6-letniego. Coraz większy rozwój elektryfikacji znajduje jednak swe ważkie odbicie na odcinku ochrony pracy: z jednej strony przez stopniowe zastępowanie przestarzałych a niebezpiecznych sposobów napędu maszyn przy pomocy cięgien, takich jak pasy lub liny, indywidualnym napędem maszyn sprzęgniętymi z nimi silnikami elektrycznymi, usuwa ona dawne niebezpieczeństwa, z drugiej zaś stwarza olbrzymią powierzchnię zetknięcia się nowoczesnego robotnika z prądem elektrycznym na mnożących się stacjach energetycznych, przy rozdzielniach, przy rozwijającej się sieci wysokich napięć, a wreszcie przy wykonywaniu wszelkich operacji produkcyjnych za pomocą maszyn o napędzie elektrycznym lub też przenośnych narzędzi elektrycznych. Dawniejsze, nieco przesadne nastawienie techniki bezpieczeństwa pracy na ochronę pędni, musi ustąpić więc miejsca wysuwającej się na pierwszy plan całości bezpieczeństwa elektrycznego, obejmującego zarówno czynniki czysto techniczne, materialne, jak również bezpieczną budowę i kontrolę urządzeń elektrycznych, a wreszcie szkolenie robotnika w metodach pracy bezpiecznej. Podobnie jak robotnik musi żyć się z elektrycznością, jako głównym motorem całego ruchu przemysłowego, tak samo technik ochrony pracy musi dostosować się do nowego oblicza współczesnej produkcji.

### Nowe metody produkcji

Wiele dziedzin produkcji poszło ostatnio szybkimi krokami naprzód, stosując metody do niedawna nowe i nieznane. Spotykamy je w przemyśle hutniczym, górniczym, metalowym, elektrotechnicznym, chemicznym, budowlanym itd. Stwarza to szereg nowych zagadnień, wymagających rozwiązania przez techników bezpieczeństwa i higieny pracy. Przykładowo wymienić by tu można zabezpieczenie robotników przy obrabiarkach szybkoobrotowych, przy metalizacji natryskowej, przy nowych metodach spawania i cięcia metali, przy nowych metodach syntezy chemicznej.

### Spawanie i cięcie metali

Używane do niedawna raczej do celów remontowych, a mniej do produkcji — spawanie i cięcie metali, nabiera coraz bardziej charakteru jednej z ważniejszych metod produkcyjnych, co nakłada z kolei na technikę ochrony pracy obowiązek troskliwego zaopiekowania się tą dziedziną. Oczywiście, w szeregu krajów, a przede wszystkim w Związku Radzieckim, spawalnictwo posiada już zupełnie inne oblicze, niż to było jeszcze niedawno. Spawanie elektryczne coraz bardziej wypiera spawanie gazem, a więc w technice ochrony pracy i tutaj bezpieczeństwo elektryczne zaczyna odgrywać coraz większą rolę.

W tymże zaś spawaniu elektrycznym stosowane są metody coraz to nowsze, coraz bardziej zmechanizowane, w zasadzie coraz bezpieczniejsze, pod warunkiem jednak, że robotnik całkowicie je opanował. Niemniej w okresie ich wprowadzania technika bezpieczeństwa pracy musi otoczyć również ten odcinek czujną opieką.

### Ochrona od procesów szkodliwych

Cechą nowoczesnego przemysłu winno być takie zorganizowanie procesów wytwórczych, szczególnie w przemyśle chemicznym, mineralnym, a częściowo i metalowym, aby odbywały się w aparaturze hermetycznie zamkniętej, w sposób zmechanizowany. Usunie to możliwość przenikania do atmosfery pracowni szkodliwych zanieczyszczeń w postaci gazów, par lub pyłów, które narażały dawniej zdrowie robotnika. Technologiczna myśl produkcyjna musi przy procesie modernizacji przemysłu iść ręką w rękę z dorównującą jej, swym poziomem i inicjatywą, myślą techniki ochrony pracy. Dlatego należy pobudzić wynalazczość techniczną nie tylko w kierunku osiągnięć produkcyjnych, ale równocześnie także w kierunku zabezpieczenia cennego kapitału, jakim są kadry ludzkie. Olbrzymie środki materialne, przeznaczone w Planie 6-letnim na tego rodzaju sprawy, nakładają dużą odpowiedzialność na technikę ochrony pracy, która środki te winna wykorzystać w sposób jak najbardziej celowy i jak najbardziej operatywny.

### Klimatyzacja i wentylacja

Charakter i struktura nowoczesnego przemysłu oraz stosunek naszego ustroju do człowieka pracy, wysuwają na czołowe miejsce w zagadnieniach techniki ochrony pracy sprawę stworzenia w pracowniach odpowiednich warunków klimatycznych. Mechanizacja i automatyzacja procesów zmniejsza możliwości wypadków lub zatruc, natomiast nieraz może stwarzać pogorszenie strony klimatycznej, np. przez działanie wielkich powierzchni materiałów lub aparatów gorących itd., wskutek czego zagadnienie klimatyzacji koniecznie musi być szybko rozwiązane. Niezmiernie pouczające są tu przykłady podjęcia i zwycięskiego rozwiązania tych spraw w Związku Radzieckim.

Uznawszy tam, u progu stalinowskich pięćdziesiątek, zagadnienie to za problemat pierwszorzędowego znaczenia zarówno dla realizacji produkcji, jak i dla ochrony człowieka pracy, Związek Radziecki włożył w to zagadnienie olbrzymi kapitał prac badawczych i konstrukcyjnych oraz kolosalne środki materialne, stawiając zagadnienie na tak wysokim poziomie, na jakim ono nigdy i nigdzie postawione nie było. I u nas zagadnienie klimatyzacji a szczególnie jego podstawowego elementu, którym jest wentylacja, niewątpliwie oceniane jest bardzo poważnie. Jego realizacja, oparta na znacznych środkach finansowych, przeznaczonych na nie w Planie 6-letnim, wymaga ogromnego wysiłku badawczego, konstrukcyjnego i organizacyjnego ze strony techniki ochrony pracy.

Nowa technika ochrony pracy uważa za element podstawowy stworzenie robotnikowi przy pracy możliwie najbardziej normalnych warunków klimatycznych. Dając robotnikowi należytą temperaturę, wilgotność i ruch powietrza przy pracy, dostarczając mu powietrza wolnego od zanieczyszczeń, wie ona dobrze, że w ten sposób uczyni warunki jego pracy łatwiejszymi od zniesienia, poprawi wydajność pracy, ochroni go od zwyrodnienia i utrzyma dobre samopoczucie przy pracy.

Poza klasycznymi, znanymi zasadami wentylacji istnieją i w tej dziedzinie nowości naukowo-techniczne, nadające technice ochrony pracy i na tym odcinku nowe oblicze. Wprowadzenie natrysków powietrznych i zasłon powietrznych, izolacji cieplnej, powietrznej lub wodnej, lepsze niż dotychczas wykorzystanie aeracji naturalnej, na koniec rekompensowanie strat wody i soli podczas prac w gorącu przy pomocy opracowanej podczas ostatniej wojny metody solenia i gazowania wody do picia — są fragmentami, które wchodzą w rozpowszechnienie.



### Ochrona maszyn niebezpiecznych

W technice bezpieczeństwa pracy zawsze aktualną pozostaje sprawa zabezpieczenia maszyn, w szczególności obrabiarek, przy których istnieje większe niebezpieczeństwo wypadkowości. Metoda najdawniejsza ochrony robotnika przy tych maszynach polegała na zastosowaniu przy nich możliwie najdoskonalszych urządzeń osłaniających, zarówno maszynowych, jak również niekiedy i osobistych. Ta metoda jednak, jak wykazało wieloletnie doświadczenie, nie jest bynajmniej metodą idealną, gdyż nie zawsze ułatwia pracę, a poza tym zaopatrywanie już istniejących typów maszyn w przychodzące do nich od zewnątrz zabezpieczenia, daje szereg technicznych usterek, nie mówiąc o tym, że nie zawsze zniża wypadkowość. Konstruowanie przez wytwórcę od razu maszyn wraz z zabezpieczeniami jest niewątpliwie pewnym krokiem naprzód. Lecz za najdalej idącą naprzód i najskuteczniejszą uznać należy metodę wypróbowaną i ogłoszoną w zasadach radzieckich Instytutów Ochrony Pracy. Mówi ona, że technika ochrony pracy powinna sięgać głębiej w proces technologiczny. Jeśli dana maszyna przedstawia typowe momenty niebezpieczne, najskuteczniej jest spróbować tak zmienić jej konstrukcję, aby zneutralizować niebezpieczeństwo. Szereg udanych przykładów dowodzi, że może nie zawsze, ale na pewno w wielu wypadkach ta droga daje radykalną ochronę procesu. Np. zamiast wysilać się nad konstrukcją ekranów ochronnych lub okularów ochronnych przy tokarkach dla metalu, dla ochrony oczu od przyskających wiórów, wystarczyło ustawić suport noża pod pewnym nachyleniem, tak, że wiór odlatujący nie przebiegał w kierunku twarzy robotnika, co uczyniło zbytecznym wszelkie ochrony. Również pewne zmiany konstrukcyjne przy szybkim skrawaniu dały radykalną ochronę robotnika od skaleczenia rąk długim wiórem. Przykłady te można by mnożyć, lecz chodzi tu nie o ich pełny wykaz, tylko o podkreślenie kierunku tej nowej metody. W jej rozwijaniu, jak w całym przyszłym rozwoju naszej techniki, poważny udział, obok personelu inżynierskiego, musi wziąć także świat robotniczy, mający z natury rzeczy doskonale wyczucie obsługiwanych przez siebie maszyn, ich drobnych, codziennie dostrzeganych wad i ich możliwych ulepszeń.

### Narzędzia ręczne pneumatyczne i elektryczne

Niewątpliwie pewien odsetek prac w przemyśle nie może, przynajmniej w dzisiejszym stanie techniki, być zmechanizowany. To też praca ręczna indywidualnego robotnika ciągle jeszcze odgrywa wielką rolę. Lecz nowoczesna technika uzbraja do niej robotnika w o wiele potężniejsze od jednostkowej siły ludzkiej narzędzia, o napędzie pneumatycznym lub elektrycznym. Olbrzymie rozpowszechnienie tych narzędzi stanowi również jedną z cech nowej techniki produkcji. Spotykamy je wszędzie: w górnictwie, przy robotach budowlanych, w przemyśle metalowym, a nawet w leśnictwie.

Ta dziedzina, rosnąc ilościowo, czyni również bardziej powszechnymi związane z nią niebezpieczeństwa i szkodliwości, co wkłada znów na technikę ochrony pracy poważne zadania. Neutralizacja pyłów, powstających przy tej pracy, wstrząsów i wibracji, ochrona od urazów bardzo niebezpiecznych, np. urazów oczu, bezpieczeństwo sprzężarek i w ogóle instalacji sprężonego powietrza, bezpieczeństwo instalacji elektrycznej — oto takie codzienne zagadnienia nowej techniki bezpieczeństwa, które dawniej należały do rzadkości.

### Walka z hałasem i wibracją

Walka z hałasem i wibracją — to również ważne zagadnienie nowej techniki ochrony pracy, które — uważane do niedawna za zagadnienie drugoplanowe i raczej teoretyczne — powinno być i, jak dowodzą doświadczenia obce np. radzieckie, może być doskonale rozwiązane, przyczyniając się do wybitnego poprawienia uciążliwych warunków pracy robotnika.

### Rołnictwo

W myśl Planu 6-letniego w rolnictwie nastąpić ma rewolucyjny przewrót techniczny. Maszyna, napęd spalinowy czy elektryczny, wkroczą szeroką falą na wieś, tak dotychczas nie-obytą z wszelkim mechanizmem, a przyzwyczajoną tylko do pracy ręcznej. Jest to ważny i trudny moment w dziejach bezpieczeństwa pracy, analogiczny do tego, jaki zachodził w przemyśle na początku wieku XIX-go przy wprowadzeniu doń mechanizacji. Ze strony techniki ochrony pracy musi tu nastąpić poważny wysiłek zapobiegania wypadkowości w rolnictwie. Ponadto, w myśl hasła podniesienia poziomu wsi, istnieją poważne zadania z zakresu higieny pracy robotników rolnych.

### Urządzenia higieniczno-sanitarne

W planowej akcji podciągania do właściwego poziomu niezbędnych urządzeń higieniczno-sanitarnych, takich jak szatnie, umywalnie, kąpieliska, jadalnie — nowa technika ochrony pracy musi pójść również po linii nowych zasad planowania i realizacji tych urządzeń, zwłaszcza zasad wypróbowanych już gdzieśindziej. W zakładach szczególnie brudzących lub szkodliwych musi być zrealizowany schemat tak zwanego zespołu przepustowego, złożonego z idących po sobie ściśle w określonej kolejności: szatni — ubieralni brudnej, kąpieliska i szatni czystej, z tym, że musi być obowiązkowo zachowany przez załogę ten, a nie inny porządek przepływu. Pewnymi nowościami są tu dodatkowe pomieszczenia do możliwie zmechanizowanego oczyszczania odzieży roboczej lub ochronnej, pomieszczenia higieniczne dla użytku kobiet w okresie menstruacji, a także w kopalniach stacje wyrównawczego naświetlania promieniami ultrafioletowymi ciała górników, w celu zrekompensowania stałego ich pozbawienia dobroczynnego działania fizjologicznie czynnych składników światła słonecznego.

### Szkolenie

Jest zrozumiałe, że podstawą do przebudowy naszego ustroju i naszej produkcji, a aktualnie podstawą do realizacji planu 6-letniego, jest zakrojona na olbrzymią skalę akcja szkoleniowa. Ma ona swe bardzo poważne odbicie także na odcinku bezpieczeństwa i higieny pracy. Przyjęty i zalecony przez czynniki miarodajne, np. przez PKPG jednolity, nowoczesny system szkolenia w bezpieczeństwie i higienie pracy, opierający szkolenie robotnika na instruktarzu i dokładnie precyzujący w tym zakresie zadania personelu inżynierjno-technicznego oraz techników bhp, jest wielkim krokiem naprzód w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponieważ w artykule swym pt. „Szkolenie personelu zakładów przemysłowych”<sup>1)</sup> omówiłem szczegółowiej ten temat, zaznaczę tutaj tylko, że od pomyślnego przeprowadzenia akcji szkoleniowej na odcinku bezpieczeństwa i higieny pracy zależy w równym stopniu realizacja zamierzonych zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak od należytego wyszkolenia na odcinku technicznym zależy zwycięska realizacja Planu 6-letniego. Oczywiście, nowy schemat szkoleniowy, obalając wiele zakorzenionych przesądów, będzie napotykał na drodze swej realizacji szereg trudności, które zostaną jednak pokonane i schemat ten wyda swe dodatnie owoce.

### Uwagi końcowe

Artykuł niniejszy nie rości sobie pretensji do systematycznego wyłożenia całości zagadnień i programu pracy na przyszłość na odcinku bezpieczeństwa i higieny pracy. Pragnął on jedynie zasygnalizować pewne wnioski, jakie wysuwa codzienna praca czy to naukowa, czy to terenowa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nasza technika bezpieczeństwa pracy musi szybko, zdecydowanie, w szerokich rozmiarach dążyć do postępu, musi stać się godną tej techniki wielkoprzemysłowej, jaką w kraju naszym realizuje Plan 6-letni, musi stać się sprawnym i niezbędnym składnikiem tego wielkiego dzieła, jakie zostało podjęte.

<sup>1)</sup> Zob. Nr 1—2 „Pracy i Opieki Społecznej” z r. 1950 str. 111—118.



## Finansowanie pomocy społecznej w 1951 r.

W roku ubiegłym została dokonana wielka reforma systemu budżetowego w Polsce. Reforma ta będzie miała również wpływ na finansowanie pomocy społecznej. Pragnąc omówić finansowanie pomocy społecznej w 1951 r. musimy przedstawić pokrótce główne zasady tej reformy, które ujmując uchwała Rady Ministrów z dnia 17 kwietnia 1950 r. w sprawie wstępnych wytycznych do zasad budżetu Państwa na rok 1951 (Monitor Polski nr A-55, poz. 631 z 1950 r.), a szczegółowo rozwija zarządzenie Ministra Finansów z dnia 22. VI. 1950 r. w sprawie zasad a trybu opracowania projektu budżetu Państwa na rok 1951 (nota budżetowa na rok 1951).

Najważniejszym celem przebudowy systemu budżetowego było dążenie do pełnego oparcia gospodarki finansowej Państwa na podstawach planowych. Ten cel wytyczył kierunki przebudowy budżetu państwowego, a mianowicie:

1. Budżet Państwa musi mieć charakter „podstawowego planu finansowego gromadzenia środków i ich podziału na finansowanie” zadań Państwa.
2. Z faktu, że budżet Państwa musi mieć charakter podstawowego planu finansowego wynika, że budżetowi Państwa będą podporządkowane plany finansowe poszczególnych gałęzi gospodarki narodowej.
3. Budżet Państwa będzie finansowym wyrazem narodowego planu gospodarczego i z tego względu wskaźniki planu gospodarczego będą podstawą dla budżetu Państwa.
4. Jedność systemu budżetowego będzie wymagała oparcia budżetu Państwa o zasady centralizmu demokratycznego „z najbardziej wszechstronnym uwzględnieniem inicjatywy władz terenowych”.

Wymienione cztery kierunki przebudowy budżetu państwowego określiły zakres i treść budżetu Państwa. Budżet Państwa na rok 1951 obejmie w zasadzie dotychczasowy zakres: budżetu państwowego na rok 1950, budżetów samorządu terytorialnego na rok 1950, budżetu ubezpieczeń społecznych, funduszu socjalnego przedsiębiorstw państwowych oraz rachunków wyrównawczych przedsiębiorstw. Budżet Państwa na rok 1951 będzie budżetem zbiorczym i obejmie budżet centralny i budżety terenowe (wojewódzkie, powiatowe, miejskie i gminne). Budżety terenowe niższego szczebla będą wchodzić zbiorczo pełnymi dochodami i wydatkami do budżetów wyższego szczebla, a budżety wojewódzkie oraz miast Warszawy i Łodzi — wejdą zbiorczo do budżetu Państwa.

Zasada, że budżet Państwa będzie finansowym wyrazem narodowego planu gospodarczego, doprowadziła do zmiany układu budżetowego, który musiał być zharmonizowany z układem narodowego planu gospodarczego. Wydatki w budżecie centralnym dzielą się na sześć grup. W obrębie każdej grupy występuje dalszy podział na działy, „których numeracja biegnie przez cały budżet”. Wydatki w budżecie terenowym dzielą się na rozdziały i działy. Działy zarówno w budżecie centralnym jak budżecie terenowym dzielą się na tytuły, paragrafy i pozycje. Wydatki na pomoc społeczną dorosłym w budżecie centralnym zostały zaliczone do grupy: II. Urządzenia socjalno-kulturalne, dział 8 — pomoc społeczna dorosłym i ujęte w 6 tytułach, a mianowicie:

Tytuł 262 Protezowanie inwalidów.

Tytuł 263 Postępowanie rewizyjne dla inwalidów wojennych i wojskowych.

Tytuł 266 Akcja werbunkowa i przesiedlenia.

Tytuł 267 Zasiłki, zapomogi i pomoc w naturze.

Tytuł 268 Pomoc społeczna zagranicą.

Tytuł 269 Inne akcje pomocy społecznej.

Wydatki na pomoc społeczną w budżetach terenowych zostały zaliczone do rozdziału 10 — Wydział Pracy i Pomocy Społecznej, dział 8 — Pomoc społeczna dorosłym i ujęte w kilkunastu tytułach, a w szczególności:

Tytuł 251 Domy opieki dla dorosłych

Tytuł 252 Zakłady specjalne dla niewidomych

Tytuł 253 Zakłady specjalne dla nieuleczalnie chorych

Tytuł 254 Domy rozdzielcze

Tytuł 256 Internaty dla kobiet pracujących

Tytuł 257 Domy pracy przymusowej

Tytuł 260 Internaty dla niewidomych i ciężko poszkodowanych inwalidów

Tytuł 263 Postępowanie rewizyjne dla inwalidów wojennych i wojskowych

Tytuł 265 Hotele migracyjne i punkty etapowe

Tytuł 266 Akcja werbunkowa i przesiedlenia

Tytuł 267 Zasiłki, zapomogi i pomoc w naturze

Tytuł 269 Inne akcje pomocy społecznej.

Ponadto w dziale 8 — pomoc społeczna dorosłym — mieszczą się niektóre wydatki na akcję socjalną, ujęte w odrębne tytuły, które będą omówione oddzielnie.

Z zasady powiązania budżetu Państwa z narodowym planem gospodarczym wynika, że nie tylko układ budżetu (forma), lecz także i treść budżetu muszą być scharmonizowane z narodowym planem gospodarczym. Plan ten w zakresie pomocy społecznej dla większości jej form określa ilości usług, których pomoc społeczna ma udzielić (np. ilość miejsc przy formach pomocy społecznej zamkniętej: w domach opieki dla dorosłych, w zakładach specjalnych dla niewidomych, w internatach dla kobiet pracujących itp.).

Sposób opracowywania planu gospodarczego umożliwia terenowym organom jednolitej władzy państwowej wykazanie swej inicjatywy. Na podstawie wytycznych, opracowanych przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z PKPG poszczególne wojewódzkie rady narodowe (wydział pracy i pomocy społecznej przy współpracy wojewódzkiej komisji planowania gospodarczego) sporządzają szczegółowe wytyczne dla każdego powiatu. Na podstawie otrzymanych wytycznych referat pracy i pomocy społecznej powiatowej rady narodowej opracowuje projekt planu, który wstępnie zatwierdza prezydium powiatowej rady narodowej i przesyła wydziałowi pracy i pomocy społecznej wojewódzkiej rady narodowej. Ten, po przeanalizowaniu projektów powiatów sporządza w porozumieniu z wojewódzką komisją planowania gospodarczego zbiorczy projekt planu województwa, który wstępnie zatwierdza prezydium wojewódzkiej rady narodowej i przesyła Ministerstwu Pracy i Opieki Społecznej. Zbiorczy plan województw oraz zakładów objętych planowaniem centralnym (finansowanych z budżetu centralnego), zestawia Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. Należy podkreślić ścisłą łączność jaka powinna zachodzić na każdym szczeblu planowania między limitami budżetowymi z jednej strony, a liczbami projektowanych usług. Limity budżetowe i liczby projektowanych usług są to dwie strony tego samego zjawiska. Planowanie większej ilości usług, niż na to pozwalają limity budżetowe, jak i przyznanie większych kredytów budżetowych niż istniejące potrzeby, ujęte w planie usługowym, byłoby sprzeczne z podstawowymi zasadami gospodarki planowej. Uzasadnieniem każdego budżetu będzie dołączony do niego plan usług. Dla celów kalkulacji budżetowej liczby planu usług wyrażane przeważnie ilością miejsc doprowadza się do liczby osobodni,



mnożąc ilość miejsc przez ilość dni (przez które te miejsca będą zajęte — w zakładach opieki zamkniętej przez 365 dni).

Koszt osobodnia, czyli jednostkowy koszt planowanej ilości usług jest ustalany na podstawie faktycznych kosztów i analizy poszczególnych elementów, wchodzących w skład kosztów osobodnia. Prawidłowe ustalenie kosztu osobodnia jest zagadnieniem, które występowało wprawdzie fragmentarycznie i w poprzednich budżetach, lecz właściwą rolę wyznaczyła mu dopiero ostatnia reforma systemu budżetowego. Znaczenie prawidłowego ustalania kosztu osobodnia uwypukla postulat stałego obniżania kosztów, wynikający z podstawowego prawa gospodarki socjalistycznej. Mówi się o obniżaniu kosztów, a nie o obniżaniu ogólnej sumy, co oznacza, że oszczędności mają być osiągnięte nie drogą obniżania planowanej ilości usług, lecz drogą stałej analizy kosztu jednostkowego usługi. Należy tu podkreślić szczególną wagę tego zagadnienia. Kalkulacja kosztów jednostkowych w zakresie wydatków na urządzenia socjalno-kulturalne ma przed sobą jeszcze długą drogę do przebycia. Jest to odcinek pracy, który ma duże zaległości. Podejmowane próby ustalania kosztów jednostkowych w zakresie urządzeń socjalno-kulturalnych z braku doświadczeń i wypracowanych metod badania tych kosztów, dają wyniki dalekie jeszcze od stanu zadawalającego. Kalkulację kosztów jednostkowych usług w zakresie urządzeń socjalno-kulturalnych musi poprzedzić opracowanie normatywów zużywalności materiałów, normatywów w zakresie etatów osobowych, normatywów opałowych, oświ tleniowych itp. Dalsze rozwijanie zagadnienia metod ustalania kosztów osobodnia wykracza poza ramy niniejszej pracy. Dla tych form pomocy społecznej dorosłym, które są objęte planem gospodarczym, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej opracowało koszty osobodnia, do których nie wlicza się dwóch wydatków: 1) na kapitalne remonty i 2) na inwestycje. Stąd wynika wniosek, że celem otrzymania globalnej sumy wydatków należy do sumy wynikającej z pomnożenia ilości usług przez koszt jednostkowy usługi, dodać wydatki na kapitalne remonty i inwestycje. Koszt jednostkowy usługi należy traktować jako limit, który nie może być przekroczony. Każda jednostka budżetowa, sporządzając budżet jednostkowy, a następnie wykonywując go, musi mieć na uwadze wyżej przytoczone podstawowe prawo gospodarki socjalistycznej — dążenie do stałego obniżania kosztów.

Wydatki w każdym tytule dzielą się na paragrafy i pozycje. Układ paragrafowy jest jednolity dla wszystkich tytułów budżetowych. Nie może istnieć w żadnym budżecie tytuł budżetowy nie rozbity w układzie paragrafowym. Nie można zmieniać układu paragrafowego. Ustalone maksymalne kwoty wydatków dla każdego tytułu, wynikające z pomnożenia ilości usług przez koszt jednostkowy, należy podzielić na paragrafy i pozycje. Wydatki w poszczególnych paragrafach muszą być uzasadnione odpowiednią kalkulacją.

## K R A J O W A

## WYKONANIE NARODOWEGO PLANU GOSPODARCZEGO W 1950 R.

PKPG ogłosiła rezultaty wykonania Narodowego Planu Gospodarczego za rok 1950, który był pierwszym rokiem 6-letniego Planu Rozwoju Gospodarczego i Budowy Podstaw Socjalizmu w Polsce. A oto niektóre dane, dotyczące wykonania Planu w r. 1950.

## WZROST PRODUKCJI

Ogółem plan produkcji przemysłu socjalistycznego na r. 1950 wg wartości w cenach niezmiennych został wykonany w 107,4%, a wartość produkcji przemysłowej wzrosła o 30,8% w porównaniu z rokiem 1949. W porównaniu z okresem przedwojennym wartość produkcji przemysłu wielkiego i średniego osiągnęła ok. 225%.

Powierzchnia zbiorów w całym rolnictwie zwiększyła się o 2,5% w porównaniu z r. 1949 (osiągając 15 180 tys. ha), zaś globalna produkcja rolnictwa wzrosła w porównaniu z r. 1949 o ok. 13%, z czego produkcja roślinna o ok. 6% i produkcja zwierzęca o ok. 24%, licząc w cenach porównywalnych.

## WZROST ZATRUDNIENIA, WYDAJNOŚCI PRACY I PŁAC

W r. 1950 nastąpił dalszy, szybki wzrost liczby zatrudnionych w gospodarce narodowej. Liczba pracowników zatrudnionych ogółem w administracji państwowej i w całości socjalistycznego sektora gospodarki, osiągnęła 4,7 mil. osób, tj. wzrosła o 17% w porównaniu z r. 1949. Zatrudnienie ogółem w przemyśle państwowym osiągnęło 1,8 mil. osób, tj. wzrosło o 16% w porównaniu z r. 1949.

Przeciętny stan zatrudnienia w uspołecznionych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych wzrósł w porównaniu z r. 1949 o ok. 50% i wynosił ok. 430 tys. osób.

Wzrostowi zatrudnienia towarzyszył równoczesny poważny wzrost wydajności pracy. Wydajność pracy, mierzona wartością produkcji na robotnika produkcyjnego w roku, wzrosła ogółem w przemyśle państwowym o 9% w porównaniu z r. 1949, w tym w przemyśle hutniczym o 9%, w przemyśle budowy maszyn

o 10%, w przemyśle chemicznym o 21%, w przemyśle włókiennym o 13%. Szereg gałęzi przemysłu jednak, a w tym przemysł węglowy, nie osiągnęło założonego w planie wzrostu wydajności pracy.

W uspołecznionych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych przerób roczny na jednego pracownika wzrósł ogółem o 19% w porównaniu z r. 1949.

Na kolejach normalnotorowych (PKP) wydajność pracy na pracownika eksploatacyjnego zwiększyła się o ponad 8% w porównaniu z r. 1949.

Przeciętna płaca realna pracowników najemnych podniosła się w r. 1950 o około 6% przy równoczesnym poważnym wzroście nakładów Państwa na akcję czasów pracowniczych, na leczenie pracowników oraz na rozbudowę urządzeń socjalnych i kulturalnych.

## ROZWÓJ OŚWIATY ZAWODOWEJ, OCHRONY ZDROWIA I AKCJI SOCJALNEJ

Liczba absolwentów szkół zawodowych I-go i II-go stopnia osiągnęła 104,6 tys. osób przy wzroście o 20% w porównaniu z r. 1949. Liczba studentów łącznie ze studiumiucyjnymi drogą korespondencyjną osiągnęła około 120 tys. osób, tj. przekroczyła ponad dwukrotnie poziom przedwojenny, w tym liczba studentów w grupie technicznej osiągnęła ok. 45 tys. osób.

W wyniku znacznego zwiększenia sieci placówek ochrony zdrowia i rozwoju lecznictwa pracowniczego nastąpiła poprawa stanu zdrowotności. Wybudowano nowe i rozszerzono stare szpitale, dzięki czemu powiększyła się liczba łóżek o 4.000. Liczba łóżek w sanatoriach przeciwgruźliczych zwiększyła się o 3,8 tys., tj. o 28% w porównaniu z r. 1949.

Liczba lekarzy osiągnęła około 9,7 tys. osób, tj. zwiększyła się o 10% w porównaniu z r. 1949.

W zakresie opieki nad matką i dzieckiem liczba żłobków ogółem wzrosła o 18% w porównaniu z r. 1949, a liczba dzieci korzystających z tych żłobków wzrosła o 28% w porównaniu z r. 1949, przy czym przyrost miejsc w żłobkach przy zakładach pracy wyniósł 44%. Liczba sezonowych żłobków wiejskich zwiększyła się w porównaniu z r. 1949 o 70%.



## POPRAWA WARUNKÓW KOMUNALNYCH I WZROST LICZBY IZB MIESZKALNYCH

Rok 1950 przyniósł również poprawę warunków komunalnych w miastach i osiedlach robotniczych. Przeprowadzono prace nad rozbudową urządzeń komunalnych. Długość sieci wodociągowej zwiększyła się o ok. 5% w porównaniu z r. 1949. Ogólna długość linii trolejbusowych i tramwajowych w miastach zwiększyła się w porównaniu z r. 1949 o 10%. Wykonano pierwszy etap gazyfikacji kraju, realizując przed terminem budowę gazociągu z Podkarpacia do Warszawy.

Plan oddania do użytku izb mieszkalnych w ramach gospodarki socjalistycznej został poważnie przekroczony. Oddano do użytku 81,6 tys. izb, zamiast planowanych 63,5 tys.

Ogólna liczba izb mieszkalnych w miastach zwiększyła się o ok. 2% w porównaniu z r. 1949, podczas gdy plan przewidywał wzrost o 1,5%. Przeprowadzono poważne prace przy budowie osiedli robotniczych w Warszawie, w Łodzi, w woj. katowickim oraz Nowej Hucie.

## POPRAWA ZAOPATRZENIA LUDNOŚCI

Całość obrotów handlu detalicznego (państwowego, spółdzielczego i prywatnego) wzrosła w celach porównywalnych o 14,5% w porównaniu z r. 1949.

Jednakże obroty detaliczne uspołecznionego aparatu handlowego osiągnęły 176% poziomu z 1949 r., w tym obroty aparatu państwowego 223%. Udział handlu uspołecznionego w obrotach detalicznych przekroczył już średnio w ciągu roku 80%, a w IV kwartale 85% ogólnych obrotów.

Dostawy aparatu uspołecznionego do sieci detalicznej (zarówno uspołecznionej, jak i prywatnej) wzrosły w porównaniu z r. 1949 ogółem o około 40%. Dostawy te wzrosły w zakresie

mąki pszennej i żytniej o 12%, mięsa o 79%, mleka o 30%, masła o 12%, jaj o 58%, cukru o 6%, mydła o 24%, tkanin bawełnianych (łącznie z konfekcją) o 3%, tkanin wełnianych (łącznie z konfekcją) o ponad 10%, tkanin jedwabnych (łącznie z konfekcją) o 47%, obuwia skórzanego o 63%, żarówek o 40%, radioodbiorników o 77% w porównaniu z r. 1949.

Liczba placówek handlu uspołecznionego na szczeblu detalu wzrosła o 36% w porównaniu z r. 1949. Ogółem w r. 1950 uruchomiono ok. 15 tys. nowych uspołecznionych punktów sprzedaży detalicznej.

W r. 1950 nastąpił poważny wzrost sieci i obrotów aparatu żywienia zbiorowego. Sieć placówek żywienia zbiorowego wzrosła o 179% w porównaniu z r. 1949.

W wyniku wzrostu masy towarowej oraz rozwoju sieci placówek handlowych, nastąpiła poprawa zaopatrzenia ludności.

## WZROST DOCHODU NARODOWEGO I INWESTYCJI

W wyniku zwiększenia zatrudnienia i wzrostu wydajności pracy we wszystkich działach produkcji materialnej oraz dzięki oszczędności w zużyciu środków produkcji, dochód narodowy według szacunkowych obliczeń wzrósł o około 21% w porównaniu z r. 1949. Udział gospodarki socjalistycznej w tworzeniu dochodu narodowego podniósł się równocześnie z około 64% w r. 1949 do ponad 70% w r. 1950.

Plan inwestycyjny na rok 1950 został wykonany. Rozmiary nakładów inwestycyjnych, dokonanych w gospodarce narodowej zwiększyły się w cenach porównywalnych o ok. 53%, w porównaniu z rokiem 1949.

W wyniku pomyślnego wykonania planu inwestycyjnego poważnie wzrosł majątek trwały gospodarki narodowej oraz jej potencjał wytwórczy.

## ZNIESIENIE ODREBNEGO SĄDOWNICTWA PRACY

Jak o tym wspomnieliśmy już w Nr 5 z r. 1950 (str. 111), z dniem 1 stycznia 1951 wszedł w życie dekret z 26 października 1950 r. o przekazaniu sądom powszechnym spraw w zakresie sądownictwa pracy (Dz. U. R. P. Nr 49, poz. 446). Równocześnie ze zniesieniem odrębnego sądownictwa pracy weszła w życie od 1 stycznia r. b. ustawa z 20 lipca 1950 r. (Dz. U. R. P. Nr 38, poz. 347), zmieniająca dotychczasowe prawo o ustroju sądów powszechnych.

Aby należycie ocenić zniesienie sądów pracy w momencie ogólnej reformy sądownictwa, należy poznać zasady tej reformy.

Ogólna reforma sądów, orzekających w sprawach cywilnych, da się scharakteryzować w kilku zasadniczych tezach:

- 1) w rozstrzyganiu spraw biorą udział, poza sędzią zawodowym, przedstawiciele społeczeństwa — ławnicy;
- 2) obszar działania poszczególnych sądów odpowiada podziałowi administracyjnemu Państwa;
- 3) sądy powiatowe rozstrzygają sprawy, w których wartość przedmiotu sporu nie przekracza 7.500 zł oraz niektóre sprawy bez względu na ich wartość; do sądów wojewódzkich należą wszystkie inne sprawy, także sprawy o prawa niemajątkowe;
- 4) istnieje tylko jedna instancja merytoryczna; zaskarżenie orzeczenia pierwszej instancji jest dopuszczalne do jednej instancji rewizyjnej;

- 5) sąd wojewódzki rozpatruje sprawy rewizji orzeczeń sądów powiatowych a orzeczenia sądów wojewódzkich są rewidowane przez Sąd Najwyższy.

Skutkiem reformy sądów powszechnych znikły różnice, nadające charakter odrębności sądom pracy i uzasadniające istnienie tych sądów.

Sądy pracy powstały w epoce kapitalizmu. Były one jednym ze środków, którymi klasa panująca osłabiała rewolucyjną walkę klasy robotniczej, stwarzając pozory jej uprzywilejowania.

Sądy pracy działały od 1929 r., początkowo nie obejmując Poznańskiego i Pomorza, gdzie istniało odrębne sądownictwo przemysłowe.

Zmienione od 1 stycznia 1935 r. prawo o sądach pracy obowiązywało już w całym kraju. Prawo to ze zmianami przetrwało do ostatnich dni. Charakterystycznym dla roli sądów pracy jest to, że istniało tych sądów zaledwie kilkanaście (ostatnio 19). Zasięg ich ograniczał się do większych miast przemysłowych. Do sądów pracy należały sprawy ze stosunku pracy, stosunku chłapińskiego, z umów o naukę oraz spory na tle wspólnej pracy. Sprawy te były jednak rozstrzygane przez sądy pracy o tyle tylko, o ile zakład pracy, siedziba (zarząd) przedsiębiorstwa wzgl. zamieszkanie właściciela przedsiębiorstwa znajdowały się na terenie jednego z sądów pracy. W przeciwnym razie taką samą sprawę, nie należącą do żadnego z sądów pracy — rozpatrywał sąd grodzki względnie, przy większej wartości sporu — okręgowy.

Sądy pracy miały pewne cechy dodatnie, odróżniające je korzystnie od dotychczasowych sądów grodzkich.

Korzystnym dla orzekania w sądach pracy był udział ławników. Byli to przedstawiciele pracowników i pracodawców, znający warunki pracy w różnych gałęziach pracy, wykorzystujący tym samym swoje doświadczenie w tej dziedzinie przy rozstrzygnięciu spraw. Dalszą korzyścią dla pracownika stanowiło to, że w sprawach o mniejszej wartości sporu nie było apelacji merytorycznej, a orzeczenie mogło być zaskarżone jedynie z powodów kasacyjnych, a więc bez možnosti dalszego przeprowadzania dowodów. Przyczyniało się to do wydatnego skrócenia postępowania w sprawie, co leżało w interesie pracownika. Właściwość rzeczowa sądów pracy, jeśli chodzi o wartość przedmiotu sporu, była zawsze większa niż sądów grodzkich, a ostatnio po nowelizacji prawa o sądach pracy dekretem z dnia 24 września 1947 r. właściwość sądów pracy rozszerzono na wszystkie spory ze stosunku pracy bez względu na wartość przedmiotu sporu. Ta sama nowela rozszerzyła właściwość sądów pracy na spory ze stosunku pracy pracowników kontraktowych w administracji państwowej, dotychczas wyłączonych. Pomimo tak znacznego rozszerzenia właściwości sądów pracy po wojnie, ilość spraw rozstrzyganych

przez te sądy była o wiele mniejsza niż przed wojną. Różnica ta wyda się tym jaskrawszą, jeżeli weźmiemy pod uwagę znaczny wzrost zatrudnienia w przemyśle. Gdy liczba spraw wniesionych do 17 istniejących wówczas sądów pracy wynosiła w ostatnich trzech latach przedwojennych od 22.000 do 28.000, to obecnie do istniejących 19 sądów pracy wpływało dużo mniej niż połowa tej ilości spraw. W drugim półroczu 1949 r. wpłynęło 4.449 spraw, a w pierwszym półroczu 1950 r. — 4.660 tj. w stosunku rocznym około 9.000 spraw. Tak poważne zmniejszenie się ilości sporów ze stosunku pracy jest niewątpliwie wynikiem dokonanych u nas zmian społeczno-gospodarczych, a w szczególności innego ustosunkowania się społecznych zakładów pracy do pracownika oraz nowej roli związków zawodowych, które bezpośrednio lub przez rady zakładowe załatwiają powstające spory w drodze interwencji w zakładzie pracy.

Poniższe zestawienie ilustruje, jak kształtował się miesięczny wpływ spraw w każdym z dziewiętnastu sądów pracy na terenie kraju. Dla przykładu wzięto miesiąc październik 1950 r.

Sąd pracy	Wpływ spraw	Sąd pracy	Wpływ spraw
1. Bielsk	47	11. Olsztyn	18
2. Bydgoszcz	32	12. Poznań	54
3. Częstochowa	12	13. Radom	10
4. Gdynia	34	14. Sosnowiec	25
5. Gdańsk	56	15. Szczecin	52
6. Katowice	72	16. Toruń	15
7. Kalisz	1	17. Warszawa	109
8. Kraków	86	18. Wrocław	79
9. Lublin	31	19. Zawiercie	—
10. Łódź	112		

Oczywiście, należy pamiętać, że ilość spraw sądowych ze stosunku pracy w ogóle była, zarówno przed wojną jak i obecnie, większa od rozpatrywanych przez sądy pracy, gdyż część tych spraw, poza zasięgiem sądów pracy, szła do sądów powszechnych.

Zarówno znaczne zmniejszenie się wpływu spraw w sądach pracy, jak i w pierwszym rzędzie daleko idąca reforma sądownictwa powszechnego uczyniły zbędnym utrzymywanie odrębnych sądów pracy.

Reforma sądownictwa powszechnego, wprowadzając przy rozstrzygnięciu spraw udział ławników, oraz ograniczając możliwość zaskarżania orzeczeń tylko do jednej wyższej instancji i to tylko z powodów kasacyjnych (w stosunku do wszystkich spraw, a nie tylko, jak dotąd w sądach pracy, przy sprawach mniejszej wartości) — pozbawiła sądy pracy tych cech odrębności, które czyniły ich odrębne istnienie potrzebnym w interesie pracowników.

Nowoczesne, postępowe, jednolite sądownictwo, wprowadzone od 1 stycznia 1951 r



zapewnia pracownikom większe korzyści niż mieli oni dotychczas. Wyraża się to przede wszystkim w udziale ławników we wszystkich sądach, we wprowadzeniu dalszego skrócenia procesów oraz w rozmieszczeniu sądów równomiernie w całym kraju (w każdym powiecie). Konieczność uciekania się w sprawach ze stosunku pracy do sądów wojewódzkich, jako pierwszej instancji, ograniczona jest jedynie do spraw o dużej wartości (ponad 7.500 zł), i to takich tylko, w których jedną ze stron jest podmiot, należący do sektora uspołecznionego. Sprawy ze stosunku pracy o takiej wartości przedmiotu sporu będą się zdarzały raczej wyjątkowo.

Dekret z dnia 26 października 1950 r. o przekazaniu sądom powszechnym spraw w zakresie sądownictwa pracy utrzymał w mocy ko-

rzystny dla pracowników przepis prawa o sądach pracy, a mianowicie, że pełnomocnikiem pracownika w sprawach ze stosunku pracy może być poza osobami stale do tego uprawnionymi, jak adwokat lub członek najbliższej rodziny, także przedstawiciel związku zawodowego. Przepis ten wszedł obecnie do Kodeksu Postępowania Cywilnego (art. 79).

Z prawa o sądach pracy utrzymano ponadto w mocy art. 43, który przewiduje kompetencje inspekcji pracy w przedmiocie wymierzania kar administracyjnych za naruszenie przepisów prawa pracy.

Bezpłatność postępowania w sprawach o należność za pracę zostaje nadal utrzymana (dekret z dnia 6 grudnia 1946 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych — Dz. U. R. P. Nr 70, poz. 382 — art. 3). *Sulej Jan*

## NA DRODZE DO, ODBIUROKRATYZOWANIA UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Jednym z bardzo poważnych zagadnień etapowych, pozostających do unormowania na drodze do pełnego powierzenia ubezpieczeń społecznych samej klasie robotniczej, zorganizowanej w ruchu zawodowym, jest sprawa techniki ubezpieczeniowej, ściślej mówiąc sprawa ewidencji uprawnień, poboru i wymiaru składek.

Samo rozszerzenie kompetencji przedstawicielstw związków zawodowych, czy to w organach samorządu czy też w oddolnych komórkach organizacyjnych w obrębie zakładów pracy, nie byłoby wystarczające, jeśliby jednocześnie cała waga techniki ubezpieczeniowej, a więc gromadzenia materiałów, służących dla oceny uprawnień i wymiaru świadczeń, parła w kierunku centralizowania wszystkich czynności w obrębie wyodrębnionej instytucji ubezpieczeniowej.

Dotychczasowa technika wykonania ubezpieczeń, określona w rozporządzeniach z okresu lat 1933—1935, oparta była właśnie na zasadzie centralizowania czynności w obrębie instytucji, na braku jakiegokolwiek funkcjonalnego powiązania wykonawstwa z ruchem zawodowym i przedstawicielstwem robotniczym, na braku takiego powiązania z administracją zakładu pracy, co oczywiście w ustroju kapitalistycznym nie mogło mieć miejsca.

W miarę przebudowy ubezpieczeń społecznych po wyzwoleniu, w miarę coraz bliższej współpracy ubezpieczeń z ruchem zawodowym i z administracją uspołecznionych przedsiębiorstw również i w dziedzinie techniki wykonawstwa ubezpieczeń wprowadzono szereg doniosłych uproszczeń. Umożliwiły one w dużej mierze ogromne obniżenie kosztów administracyjnych<sup>1)</sup> i usprawnienie funkcjonowania, nie zmieniały jednak dotąd samych zasad podstawowych.

Dopiero rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 19 stycznia 1951 r. w sprawie sposobu dokonywania zgłoszeń w zakresie

ubezpieczeń społecznych, uiszczenia składek i kontroli czynności pracodawców, które ukaże się w najbliższym czasie w Dzienniku Ustaw, stanowi w tej dziedzinie prawdziwie rewolucyjny krok naprzód. Rozporządzenie to w praktyce usuwa dotychczasowy system gromadzenia przez instytucje ubezpieczeniowe własnego materiału ewidencyjnego, służącego dla ustalania uprawnień do świadczeń, i powierza to zadanie łącznie administracjom zakładów uspołecznionych i związkom zawodowym. Również i w bardzo ważnej dziedzinie kontroli prawidłowego obliczania i odprowadzania składek, organy związków zawodowych zostały powołane do współdziałania. Jedynie w stosunku do prywatnych pracodawców zachowany został w części dotychczasowy system ewidencjonowania przebiegu ubezpieczenia przez instytucje ubezpieczeniowe.

Ważność społeczną tej odcinkowej reformy można ocenić w pełni dopiero w zestawieniu z jednocześnie przeprowadzanym powierzeniem uspołecznionym zakładom pracy wypłaty zasiłków chorobowych i z powołaniem delegatów i komisji socjalno-ubezpieczeniowych w zakładach pracy, jako organów ruchu zawodowego, zgodnie z uchwałą Sekretariatu CRZZ z dnia 7. VII. 1950 r.

Poza tą treścią społeczną nowe rozporządzenie posiada i doniosłe znaczenie gospodarcze, gdyż zniesienie indywidualnych zgłoszeń i wymeldowań oraz zaniechanie prowadzenia odrębnych kartotek ewidencyjnych w Oddziałach ZUS przyniesie znaczne dalsze obniżenie kosztów administracyjnych, zarówno w instytucjach ubezpieczeniowych jak i w zakładach pracy.

*R. Garlicki*

<sup>1)</sup> Zob. w numerze niniejszym artykuł F. Krogluskiego pt. „Rozwój ubezpieczeń społecznych po wojnie w świetle liczb“.

## KOMISJE I DELEGACI SOCJALNO-UBEZPIECZENIOWI W Zakładach Pracy

Częścią składową reformy organizacyjnej ubezpieczeń społecznych, przeprowadzonej ustawami z 20 lipca 1950 r. i polegającej na wydzieleniu lecznictwa w Zakład Lecznictwa Pracowniczego, zniesieniu odrębności prawnej ubezpieczalni społecznych i utworzeniu rad ubezpieczeń społecznych, jako organów związków zawodowych — jest uchwała Sekretariatu Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 7 lipca 1950 r. o powołaniu komisji socjalno-ubezpieczeniowych i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych.

Uchwała Sekretariatu CRZZ nawiązuje do uchwał II Kongresu Związków Zawodowych z 1949 r., który dużo uwagi poświęcił ubezpieczeniu społecznemu, wysuwając m. in. żądanie usprawnienia działalności ubezpieczeń społecznych, lecznictwa i urzędów socjalnych oraz stałego zwiększania wpływu ruchu zawodowego na ubezpieczenia. Kongres wysunął również sprawę utworzenia w zakładach pracy instytucji delegatów do spraw ubezpieczeniowych, których zadaniem byłoby „utrzymywanie łączności między ubezpieczonymi a ubezpieczalnią, ułatwianie uzyskania świadczeń, współudział w usuwaniu braków w pracy ubezpieczalni, organizowanie koleżeńskej opieki nad chorymi”.

Uchwała Sekretariatu CRZZ powołuje do życia w zakładach pracy przy radach zakładowych i radach oddziałowych — komisje socjalno-ubezpieczeniowe, a w grupach związkowych — delegatów socjalno-ubezpieczeniowych „dla niesienia stałej i wszechstronnej pomocy członkom grupy związkowej w zakresie potrzeb socjalnych ubezpieczenia społecznego i lecznictwa”. Delegaci socjalno-ubezpieczeniowi są więc najniższym, podstawowym ogniwem związkowym, stykającym się bezpośrednio z pracownikami, z ich potrzebami i bolączkami. Jako szczególony zakres czynności delegata uchwała Sekretariatu CRZZ wymienia:

- 1) zapoznanie członków swej grupy z prawami i obowiązkami, wynikającymi z ubezpieczeń społecznych, świadczeń socjalnych i lecznictwa pracowniczego.
- 2) zbieranie i przekazywanie Komisji zażaleń pracowników swej grupy związkowej odnośnie działalności instytucji udzielających świadczeń ubezpieczeniowych, leczniczych i socjalnych,
- 3) zbieranie i przekazywanie Komisji roszczeń o świadczenia ubezpieczeniowe i socjalne,
- 4) dopilnowanie, aby wszyscy pracownicy w jego grupie związkowej posiadali legitymacje ubezpieczeniowe,
- 5) zgłaszanie Komisji spostrzeżeń o stanie zdrowia i potrzebach socjalnych członków swej grupy,
- 6) opiekowanie się i odwiedzanie członków

swej grupy przebywających w szpitalach, leczących się w domu oraz badanie czy mają zapewnioną odpowiednią opiekę i dostawę leków, a w razie potrzeby zorganizowanie opieki nad dziećmi chorego przy współudziale rady kobiecej,

- 7) uświadamianie chorych o obowiązku stosowania się do wskazań lekarza, kontrola wykonania zleceń lekarza oraz ujawnianie symulantów,
- 8) dostarczanie Komisji materiałów do analizy przyczyn nieobecności w pracy członków swej grupy,
- 9) zbieranie opinii członków swej grupy odnośnie opieki lekarskiej, wyżywienia, warunków higieny, odnoszenia się personelu itp. w szpitalach, sanatoriach, prewentoriach, uzdrowiskach, na koloniach i półkoloniach letnich, w żłobkach, przedszkolach, świetlicach itp. oraz przekazywanie zebranych materiałów Komisji, która po przeanalizowaniu ich przekazuje z wnioskami radzie zakładowej,
- 10) badanie warunków materialnych członków swej grupy w celu ustalenia potrzeby umieszczenia ich dzieci w żłobkach, przedszkolach, na koloniach itp.
- 11) uzgadnianie z grupowym społecznym inspektorem pracy wniosków o przesunięcie kobiet ciężarnych lub młodocianych do lżejszych prac w przypadku, kiedy wykonywana praca zagraża ich zdrowiu,
- 12) czuwanie nad stanem sanitarnym miejsca pracy, jego urządzeń socjalnych i osiedli robotniczych,
- 13) współpraca z grupowym społecznym inspektorem pracy nad zmniejszeniem liczby wypadków i zachorowań.

Zadania delegatów, ich obowiązki i uprawnienia są więc b. szerokie i odpowiedzialne. Wybory delegatów, po jednym na każdą grupę związkową, zarządza rada zakładowa, która woli również pierwsze zebranie delegatów celem dokonania wyboru komisji socjalno-ubezpieczeniowej. W zakładach pracy, zatrudniających 100—300 osób komisja składa się z 3—5 członków, a w większych zakładach pracy z 5—9 osób. W małych zakładach pracy komisje nie są wybierane, a delegaci podlegają bezpośrednio radzie zakładowej, która do prac operatywnych wyznacza kierownika i powierza mu załatwianie spraw, przewidzianych dla komisji. W dużych zakładach pracy, gdzie istnieją rady oddziałowe, wybierane są również oddziałowe komisje socjalno-ubezpieczeniowe celem utrzymywania łączności pomiędzy komisją zakładu pracy a delegatami swego oddziału i bezpośredniego kierowania ich działalnością. Zakres działalności komisji socjalno-ubezpieczeniowych określony jest w uchwale Sekretariatu CRZZ w sposób następujący:



- 1) kierowanie bezpośrednio lub poprzez Oddziałowe komisje pracą delegatów,
- 2) ścisła współpraca w opracowaniu budżetu socjalnego zakładu pracy, systematyczna kontrola prawidłowego wykonywania budżetu i odpowiedzialność przed radą zakładową za jego wykonanie,
- 3) zgłaszanie do rady zakładowej uzasadnionych wniosków o dokonanie przesunięć w budżecie socjalnym,
- 4) stawianie wniosków odnośnie przeznaczenia sum z Funduszu Zakładowego,
- 5) stawianie wniosków i postulatów do rady zakładowej o wykorzystanie, usprawnienie i rozszerzenie urzędów socjalnych i lecznictwa pracowniczego oraz rozpatrywanie wniosków, postulatów i zażaleń na działalność tych urzędów,
- 6) współdziałanie z komisjami zdrowia przy radach narodowych na swym terenie,
- 7) kontrola właściwej i terminowej wypłaty świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego na zakładzie pracy,
- 8) podejmowanie, na zlecenie rady zakładowej, interwencji w sprawach ubezpieczeniowych, lecznictwa i funkcjonowania urzędów socjalnych,
- 9) organizowanie koleżeńskij pomocy choremu i jego rodzinie,
- 10) przedkładanie radzie zakładowej wniosków o ustaleniu odpłatności rodziców za korzystanie z urzędów socjalnych (kolonie, przedszkola, prewentoria itp.),
- 11) opiniowanie i zgłaszanie wniosków o koleżeńskij wysłania pracowników na leczenie sanatoryjne i profilaktyczne w ramach czasów oraz członków rodzin dla korzystania z urzędów socjalnych,
- 12) współpraca w walce z zachorowaniami i wypadkami przy pracy,
- 13) popularyzowanie w zakładzie pracy ubez-

pieczenia społecznego, pogłębianie świadomości pracowników w odniesieniu do osiągnięć ubezpieczeń, lecznictwa pracowniczego i urzędów socjalnych,

- 14) wykonywanie wszystkich innych czynności zleconych przez radę zakładową w zakresie socjalnym, ubezpieczeń społecznych i lecznictwa pracowniczego.

Tak obszerne i odpowiedzialne zadania nałożone uchwałą Sekretariatu CRZZ na komisje i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych wymagają poważnego szkolenia pracowników, powołanych do tych zadań. Przewiduje to również uchwała Sekretariatu CRZZ. W jej wykonaniu opracowany został plan przeszkolenia 150 tysięcy delegatów socjalno-ubezpieczeniowych w ciągu 1950 i 1951 r.

Powołanie do życia instytucyj delegatów i komisyj socjalno-ubezpieczeniowych oraz rozmiar ich zadań wskazują, jak wielką rolę mają odegrać komisje w nowej organizacji ubezpieczeń społecznych w Polsce, stanowiąc istotny krok w zwiększaniu wpływu i udziału ruchu zawodowego w funkcjonowaniu ubezpieczeń społecznych. Wzorowano się tu na doświadczeniach radzieckich. W Związku Radzieckim bowiem, gdzie większość funkcji w zakresie wykonywania ubezpieczeń społecznych spoczywa w rękach związków zawodowych, komisje socjalno-ubezpieczeniowe i delegaci socjalno-ubezpieczeniowi na zakładach pracy odgrywają istotną rolę. Delegaci są ogniwem związkowym, stykającym się bezpośrednio z pracownikami i ich potrzebami na odcinku socjalno-ubezpieczeniowym i przez nich wykonywanie ubezpieczeń spoczywa w ręku samych pracowników, tak jak to sformułował Lenin w programie ubezpieczeniowym, uchwalonym przez konferencję praską w 1912 r.

W. M.

## ZMIANY W UBEZPIECZENIACH SPOŁECZNYCH W PIERWSZYM ROKU PLANU SZESZCIOLETNIEGO

1. W zakresie organizacji ubezpieczeń społecznych dokonano się w pierwszym roku Planu 6-letniego bardzo doniosłe zmiany: nastąpiło wydzielenie lecznictwa ubezpieczeniowego z zakresu działania instytucji ubezpieczeń społecznych. Ustawą z 20 lipca 1950 r. utworzony został Zakład Lecznictwa Pracowniczego, działający pod nadzorem Ministerstwa Zdrowia; zakład ten przejął lecznictwo ubezpieczeniowe wraz ze wszystkimi urządzeniami i zakładami. ZLP poprzez swoje oddziały wojewódzkie i powiatowe, pokrywające się z podziałem administracyjnym państwa, udziela świadczeń leczniczych w naturze (pomocy lekarskiej, leków, środków pomocniczych itp.) ubezpieczonym, rencistom i emerytom. Sanatoria, szpitale, za-

kłady lecznicze przy zakładach pracy przejęte zostały przez nową organizację lecznictwa. Ubezpieczeni mają możliwość korzystania teraz ze wszystkich ośrodków, przychodni i społecznych zakładów służby zdrowia.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zakresie świadczeń leczniczych udziela świadczeń pieniężnych (wszelkiego rodzaju zasiłków z tytułu choroby, połogu oraz zasiłków pogrzebowych). Ustawa z 20 lipca o Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych dokonała ostatecznego scalenia finansowego ubezpieczeń przez likwidację odrębnych funduszy ubezpieczeniowych, odrębności finansowej poszczególnych ubezpieczalni społecznych i instytucji ubezpieczenia górniczego. Otdąd ZUS, jako organizacja finan-

sowo jednolita, wypłacać będzie świadczenia pieniężne z ubezpieczenia chorobowego oraz renty i zasiłki rodzinne za pośrednictwem swoich oddziałów wojewódzkich i powiatowych, których okręgi odpowiadają podziałowi administracyjnemu państwa.

2. Pierwszy rok planu cechowało dążenie do rozszerzenia i ulepszenia świadczeń. Wzrost liczby świadczeń wpływa ze wzrostu liczby ubezpieczonych. Poza tym wypłatą świadczeń objęto nowe kategorie członków klasy robotniczej (np. przyznano uprawnienia do zasiłków rodzinnych pracownikom rolnym, przyznano polskie świadczenia ubezpieczeniowe re-emigrantom z tytułu ich pracy za granicą, jeżeli tych świadczeń nie otrzymują z instytucji zagranicznej itd.).

Podwyższono wysokość zasiłków rodzinnych dla pracowników niżej uposażonych, przyznano ociemniałym prawo do dodatku bezradności i zachowania renty w razie podjęcia pracy po przeskoleniu, zalecono pozostawienie rent w dawnej wysokości w przypadkach uzasadnionych względami społecznymi (rewizja rent)—oto kilka przykładów polepszenia świadczeń.

Do tego dodać należy usprawnienia techniczne, jak powierzenie wypłaty zaliczek na renty oddziałom obwodowym ZUS, co wpływa na przyspieszenie wypłaty; podobnie przerwienie dokonywania wypłaty zasiłków rodzinnych i chorobowych na większe zakłady pracy przyniosło ułatwienie dla pracowników, którzy mogą obecnie załatwić swoje sprawy zasiłkowe w miejscu pracy. Ma to m. in. ogromne znaczenie dla zabezpieczenia socjalistycznej dyscypliny pracy.

3. Podstawy finansowe ubezpieczeń oparto na jednolitej składce łącznej, zróżnicowanej według przynależności zakładu pracy do jednej z trzech grup gospodarczych. Składka była zaplanowana celowo w zastosowaniu do potrzeb i możliwości gospodarczych, przy czym, zaplanowanej sumie wydatków odpowiadała zaplanowana suma dochodów. Po raz pierwszy w r. 1950 budżet ubezpieczeń społecznych został włączony do budżetu państwa, jako część

składowa ogólnego planu gospodarczego państwa

W związku z nowym ujmowaniem składki zniesiono zróżnicowanie składki wypadkowej w zależności od kategorii i klasy niebezpieczeństwa, ustalając jednakową wysokość tej składki.

4. W roku ubiegłym pogłębiły się formy współdziałania z ubezpieczeniami samych pracowników, zrzeszonych w organizacjach zawodowych.

Powołano do życia rady ubezpieczeń społecznych w Centrali i oddziałach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W skład tych rad wchodzi przedstawiciele pracowników, powoływani przez CRZZ dla Centrali Zakładu, a przez ORZZ i PRZZ dla odpowiednich oddziałów. W ten sposób pracujący biorą bezpośredni udział w działalności ubezpieczeń społecznych przez „opiniowanie projektów budżetu, planów działalności oraz planów inwestycyjnych ZUS, występowanie w wnioskami dotyczącymi działalności ZUS, wykonywanie nadzoru społecznego nad działalnością ZUS, w szczególności przez kontrolę działalności świadczeniowej, rozpatrywanie okresowych i rocznych sprawozdań Zakładu oraz kontrolę gospodarki“ (art. 6 ustawy z 20 lipca 1950 r.).

Poza uczestnictwem ubezpieczonych w organie opiniodawczym, wnioskodawczym i kontrolnym, jakim jest rada w oddziale, w zakładach pracy powołane zostały komisje i delegaci socjalno-ubezpieczeniowi, których zadaniem jest czuwanie nad sprawami ubezpieczeniowymi pracowników w danym zakładzie pracy. W szczególności komisje i delegaci współdziałają przy wypłatach zasiłków przez zakłady pracy, mając obowiązek czuwania nad prawidłowością i sprawnością tych wypłat.

Udział ruchu zawodowego w wykonawstwie ubezpieczeń społecznych daje gwarancję przeciwdziałania zbiurokratyzowaniu ubezpieczeń, zbliżenie ich do szerokich mas pracowniczych i przekształcenia we własną organizację ubezpieczonych. Wzory Związku Radzieckiego mogą służyć nam w tym względzie doskonałym przykładem. H. Z.

## Z A G R A N I C Z N A

### WĘGIERSKA „KARTA GÓRNICZA”

W dniu 22 listopada 1950 r. Rada Ministrów Węgierskiej Republiki Ludowej oraz KC Węgierskiej Partii Pracujących powzięły uchwałę w sprawie rozwoju przemysłu węglowego Węgier. Uchwała ta wprowadza szereg postanowień zbliżonych do polskiej „Karty Górnika” i reguluje również zagadnienie prowadzenia przez górników gospodarstw rolnych obok pracy w kopalni.

Produkcja węgla na Węgrzech wzrosła w ciągu pierwszego roku planu pięcioletniego (1950-1954) o 13%. Mimo to wydobycie węgla nie nadąza za rozwojem ogólnej produkcji przemysłowej, który był niemal trzykrotnie wyższy (wzrost o 36%).

Rada Ministrów i KC Partii stwierdziwszy, że środki jakimi dysponuje obecnie gospodarka węgierska pozwalają na podniesienie produkcji



węgla, postanowiły zwiększyć ją w 1951 r. o 20% w stosunku do roku 1950.

Wspomniana uchwała Rady i Partii określa środki, za pomocą których cel ten może być osiągnięty, a mianowicie: przyspieszenie mechanizacji pracy, zapewnienie lepszej organizacji pracy, usprawnienie zarządzania kopalniami, zapewnienie potrzebnych kadr, wzmocnienie socjalistycznej dyscypliny pracy, oszczędność węgla oraz przyznanie specjalnych wynagrodzeń górnikom.

Górnikom przysznaje się: premie za wydajność, mianowicie górnikom zatrudnionym pod ziemią, którzy w ciągu miesiąca nie opuścili ani jednego dnia pracy bez usprawiedliwienia. Rębacze, pomocnicy rębaczy i prowadzący wagoniki otrzymują: 50% premii za wydajność od 110—130% normy; 75% premii za wydajność od 130 do 160% normy; 100% premii za wydajność powyżej 160% normy. Premie dla ładowaczy wynoszą 30% premii za ładunek 70—80% normy i osiągają całość premii przy przekroczeniu 100% normy ładunku.

Personel zatrudniony pod ziemią przy reperaturce i konserwacji maszyn otrzymuje — w zależności od wydajności pracy — premie w wysokości 3, 6 lub 9% w wypadku wykonania planu produkcji, a za każdy procent wydobywania ponad plan dodatkowo 1, 1,1 i 2%.

Pracownicy zatrudnieni pod ziemią, którzy nie mają nieusprawiedliwionych dni pracy w ciągu roku otrzymują jednorazową premie, a pracownikom którzy opuścili 1 dzień pracy bez usprawiedliwienia, może być przyznane 50% premii. Premia ta kalkulowana jest w stosunku do podstawowej płacy plus dodatek za pracę pod ziemią, w zależności od przepracowanych lat. Premia jest płatna za okres od 1-go stycznia 1950 r.

Górnicy i technicy, którzy w ciągu roku nie opuścili bez usprawiedliwienia ani jednego dnia pracy otrzymują bezpłatnie ubranie i obuwie robocze, ci z nich, którzy opuścili 1 dzień pracy, pokrywają koszt ubrania w 50%, a w razie opuszczenia 2 lub więcej dni pracy bez usprawiedliwienia, pokrywają całość ceny ubrania.

Technicy, którzy przebywają miesięcznie co najmniej  $\frac{2}{3}$  czasu swej pracy pod ziemią, otrzymują dodatek za pracę pod ziemią w wysokości 30%.

Premie dla kierowników i techników kalkulowane są w razie wykonania planu w zależności od ilości wydobytych wagonów węgla w ciągu dnia, a w razie przekroczenia planu dodatkowo za każdy procent wydobywania ponad plan.

Uchwała nakłada obowiązek czuwania nad przestrzeganiem zarządzeń, przewidzianych w stosunku do pracowników opuszczających pracę bez usprawiedliwienia. Dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy zostają odliczone od urlopu.

Górnikom, posiadającym ziemię o obszarze większym od powierzchni ogrodu została umożliwiona sprzedaż ziemi lub jej wydzierżawienie Państwu na dogodnych warunkach.

Troska państwa ludowego o polepszenie warunków mieszkaniowych i komunikacyjnych górników znalazła również swój wyraz w uchwale Rządu i Partii. Do 31 marca 1951 r. przewiduje się wybudowanie 2200 mieszkań, a do końca 1951 r. dalszych 4000 mieszkań, które będą przydzielane górnikom, wyróżniającym się pracą. Ponadto będą popierane spółdzielnie mieszkaniowe oraz udzielane kredyty na budowę domków górników, którzy po sprzedaży ziemi zamierzają przenieść się bliżej kopalni.

Na Ministra Komunikacji został nałożony obowiązek dopomożenia dyrekcjom kopalń w zorganizowaniu transportu dla górników.

Uchwała ustala również odznaczenia za długoletnią pracę w górnictwie węglowym.

Uchwała została jednogłośnie zaaprobowana przez Krajową Konferencję Górników. Na tej Konferencji przemawiał Sekretarz Generalny Węgierskiej Partii Pracujących, Rakosi, który podkreślił, że przyjęcie tej uchwały przez Rząd i Partię wskazuje na konieczność dokonania przez przemysł węglowy zwrotu w kierunku socjalizmu. Zasadnicza różnica istniejąca między kapitalistycznym przemysłem węglowym a socjalistycznym uwidacznia się m. in. w zagadnieniu posiadania przez górników ziemi.

Posiadanie przez pracownika ziemi i uprawianie jej, przy równoczesnym zatrudnieniu w kopalni, przeszkadza mu zarówno w jego pracy górnika, jak i rolnika. Spośród tych właśnie osób rekrutują się górnicy, którzy opuszczają pracę w okresie zniw, wykopów kartofli itp. Poważniejszą jeszcze sprawą jest fakt, że pracownik pracując równocześnie w kopalni i na roli jest stale zmęczony, nie ma nigdy czasu na zajęcie się swoją rodziną, najczęściej ulega wypadkom. Poza tym nie nadają on za ogólnym rozwojem proletariatu, gdyż nie ma nigdy czasu na kształcenie się, uczęszczanie na zebrań itp.

Posiadanie ziemi przez górników w czasach kapitalistycznych było rzeczą zrozumiałą. W okresie tym górnik zagrożony stale widmem bezrobocia i pracując w kopalni zaledwie 10—14 dni na miesiąc był szczęśliwy, jeśli posiadał kawałek ziemi, która dawała mu trochę ziemniaków i jarzyn. Dla zobrazowania warunków, w jakich znajdował się górnik w ustroju kapitalistycznym, Rakosi przytoczył dane z list plac górników w latach 1931 i 1932.

I tak np. w czerwcu 1932 r. jeden z górników, otrzymujący wysoką jak na owy okres płacę dzienną — 6 pengó i 10 fillerów, pracując w kopalni przez 14 dni w ciągu miesiąca, otrzymał do wypłaty w wszystkich potrąceniach 0 pengö 06 fillerów.

Dzisiaj, gdy w ustroju socjalistycznym górnik ma zapewnioną pracę, posiadanie przez

niego kawałka ziemi kępuje go, staje się dla niego kamieniem u szyi.

„Dużo rzeczy, które poprzednio były słuszne — mówi Rakosi — staje się obecnie dla robotników ciężarem, od którego staramy się go uwolnić. Tym bardziej, że psychika górników i ogółu proletariatu zmieniła się; u nas praca jest rze-

czywiście sprawą czci i honoru. Istnieją jednakże stare przyzwyczajenia — jak kawałek ziemi — które powstrzymują górników i przeszkadzają mu w jego rozwoju. To jest też powodem, dla którego zagadnienie to zostało obecnie postawione“.<sup>1)</sup>

U. T.

## SYTUACJA GÓRNIKÓW ANGIELSKICH POGARSZA SIĘ

Angielski przemysł węglowy przeżywa ostry kryzys. W okresie powojennym wydobycie węgla w Anglii nie osiągnęło jeszcze poziomu przedwojennego i utrzymuje się obecnie na poziomie zaledwie  $\frac{5}{6}$  wydobycia przedwojennego. Plany produkcyjne są systematycznie nie wykonywane. Główną przyczyną tego stanu rzeczy, który jest jednym z najgroźniejszych przejawów kryzysu brytyjskiego życia gospodarczego, jest nieustanny odpływ siły roboczej z górnictwa. Ostatnio odpływ ten osiągnął liczbę około 2.000 górników, ubywających co miesiąc z kopalń. Jedynie dzięki wymuszaniu na robotnikach coraz wyższej wydajności pracy udało się dotąd górnictwu angielskiemu uniknąć katastrofalnego załamania.

Jakie są przyczyny ucieczki górników z kopalń angielskich? Ucieczka ta tłumaczy się przede wszystkim nędznymi warunkami pracy i nadzwyczaj niskim poziomem płac. Górnicy angielscy walczą od czterech lat bezskutecznie o przyznanie im 2-tygodniowego urlopu wypoczynkowego, zamiast obecnie obowiązującego urlopu 1-tygodniowego. W trzylata po upaństwowieniu kopalń brytyjskich, górnicy osiągający górną granicę wieku (65 lat) nie uzyskują automatycznie prawa do pełnej renty górniczej, jeśli nie mają odpracowanej wymaganej ilości lat; skutkiem tego widzi się w kopalniach angielskich wielu górników powyżej lat 65, wciąż jeszcze pracujących na przodkach. W większości kopalń stan bezpieczeństwa i higieny pracy jest pożałowania godny, co powoduje liczne groźne katastrofy, pociągające za sobą wiele śmiertelnych ofiar.

Górnicy angielscy walczą też bezskutecznie od trzech lat o uzyskanie podwyżki płac, przynajmniej dla najgorzej płatnych robotników dniówkowych. Płace w górnictwie angielskim nie uległy zmianie od roku 1947, zaś koszty utrzymania wzrosły od tego czasu, według statystyk oficjalnych o 13%, faktycznie zaś znacznie więcej. Ostatecznie pod naciskiem wzrastającego niezadowolenia mas górniczych, kierownictwa Związku Górników oraz Trade-Unionów zmuszone zostały do po-

parcia żądań górników o podwyżkę płac. Decyzją Trybunału Rozjemczego z października 1950 r. przyznano górnikom śmieśniesznie niską podwyżkę płac, nie wystarczającą nawet na podniesienie zarobków najgorzej płatnych kategorii o 1 szyling dziennie.

Wszelkie żądania górników w zakresie poprawy warunków pracy i płacy napotykały na zdecydowany opór ze strony administracji upaństwowionego przemysłu węglowego W. Brytanii. Stosując bezwzględny wyszysk robotników, administracja górnicza osiągnęła w ciągu ostatnich dwóch lat olbrzymie zyski: w roku 1949 uzyskano 31 milionów funtów szterlingów czystego zysku, czyli 2 i pół raza więcej niż wynosiły przed wojną zyski kapitalistów. W roku 1950 zyski te będą jeszcze większe, gdyż w pierwszym półroczu tego roku sięgały one już 16,7 mil. funtów. Tymczasem górnicy w niczym nie korzystają z tych olbrzymich zysków. W r. 1949 wypłacono około połowy zysków (15 milionów funtów) byłym właścicielom kopalń tytułem „odszkodowania” za wywłaszczenie kopalń oraz odsetków od tych „odszkodowań”. Resztę zabiera rząd na podatki lub też jest ona użytkowana na pokrycie deficytów z ubiegłych lat, wywołanych ciężkim haraczem płaconym kapitalistom węglowym, od których rząd odkupił po bajonickich cenach zniszczone i zaniedbane kopalnie.

Tak więc górnik angielski nadal pracuje na baronów węglowych, mimo zmiany firmy, pod jaką odbywa się ta praca po wojnie. Wszelkie jego żądania poprawy warunków egzystencji odrzucane są przez Administrację Węglową pod pretekstem konieczności utrzymania wysokiej rentowności przemysłu węglowego.

Takie stosunki tłumaczą masową ucieczkę górników z kopalń. W dążeniu do dalszego zwiększenia zysków Administracja Węglowa nosi się z zamiarem zamknięcia najmniej rentownych kopalń, co wywołuje gwałtowne sprzeciwu górników zagrożonych masowym bezrobociem.

Ucieczka górników angielskich z kopalń i spadek wydobycia węgla grożą katastrofą całemu życiu gospodarczemu W. Brytanii.

<sup>1)</sup> „Bulletin d'Information” wydawany przez Komitet Centralny Węgierskiej Partii Pracującej, listopad 1950.



Kraj ten, który przed wojną był największym w Europie eksporterem węgla, zmuszony jest obecnie sprowadzać węgiel ze Stanów Zjednoczonych. Obliczono, że import węgla amerykańskiego będzie Anglię kosztował około 9 milionów funtów szterlingów rocznie. Tymczasem uwzględnienie żądań górników o 12 szylingów podwyżki tygodniowo i przyznanie im dwutygodniowego urlopu wypoczynkowego rocznie, co by w znacznym stopniu zahamowało odpływ górników z kopalń, kosztowałyby nie więcej, niż 3,5 mil. funtów szt. rocznie.

Bankructwo polityki węglowej labourystów i groźba poważnego kryzysu węglowego w nadchodzących miesiącach skłoniły rząd i Administrację Węglową do narzucenia górnikom „dobrowolnego” przedłużenia tygodniowego czasu pracy, celem zwiększenia wydobywania. W roku 1947 górnicy angielscy wywalczyli sobie skrócenie czasu pracy do 40 godzin na tydzień (5 dni po 8 godzin, sobota i niedziela wolne od pracy). Obecnie, pod naciskiem Administracji i w obliczu coraz nędźniejszych warunków bytu, górnicy w wielu zagłębiach podjęli pracę

w sobotę przez co tygodniowo czas pracy przedłużony został do 46 godzin.

Innym środkiem rozważanym przez rząd labourystowski jest planowane sprowadzenie do kopalń robotników z Włoch lub Irlandii, którzy zgodziliby się pracować na warunkach jeszcze gorszych, niż górnicy angielscy. Plany te spotkały się ze zdecydowanym oporem we wszystkich zagłębiach angielskich i szkockich.

Tak więc metodami bezwzględnego wyzysku robotników oraz utrzymywaniem warunków pracy górników na poziomie niezwykle prymitywnym, wreszcie importem tańszej siły roboczej usiłują labouryści wywikłać brytyjski przemysł węglowy z ciężkiego kryzysu, w jaki wpędziła go polityka antyrobotnicza i wysługiwanie się kapitalistom rodzimym i amerykańskim. Górnicy angielscy toczyć muszą ciężką walkę w obronie swych najżywniejszych interesów nie tylko z rządem labourystowskim i Administracją Węglową, ale także ze znaczną częścią kierownictwa ruchu zawodowego, które zaprzedało się kapitalistom i zdradza coraz jawniej interesy klasy robotniczej.

## PRACA PRZYMUSOWA W AFRYCE POŁUDNIOWEJ

W dwutygodniku Światowej Federacji Związków Zawodowych „Le Mouvement Syndical Mondial” z 20 grudnia 1950 r. znajdujemy artykuł pt. „Werbunek do pracy przymusowej w Afryce Południowej”, który daje nam obraz tragicznej sytuacji robotników afrykańskich (tubylców) w tym kraju.

Murzyni, stanowiący przeważającą część ludności Związku Płd.-Afrkańskiego (blisko 8 mil. murzynów na 11,2 mil. ludności) nie mogą posiadać kawałka ziemi na 87% obszaru kraju (13% uznano za „rezerwy murzyńskie”), pozbawieni są prawa głosu i reprezentacji w parlamencie. Odmawia się im dostępu do zawodów wykwalifikowanych, praktyki zawodowej, oświaty, pozbawia się ich wszelkich szans rozwoju i awansu społecznego.

Jednym ze środków ucisku tubylczych robotników afrykańskich, jest osławiona ustawa o zezwoleniach na pobyt i przepustkach. Takie zezwolenia i przepustki musi mieć każdy Afrykańczyk od 18-go roku życia. Obejmują one pozwolenia na pobyt, na przejazd koleją, na poszukiwanie pracy, na wychodzenie na ulicę po godzinie policyjnej, na zajmowanie określonego mieszkania, na udanie się do innej gminy itp.; ponadto każdy Afrykańczyk musi każdej chwili wykazać się z zapłaconia wszystkich podatków. Nieposiadanie któregokolwiek z tych dokumentów w czasie ciągłych obław ulicznych i rewizji w domu, powoduje aresztowanie pod zarzutem łamania prawa.

Corocznie aresztuje się dziesiątki tysięcy Afrykańczyków na tej zasadzie. Więzienia Związku Płd.-Afrkańskiego należą do najbardziej przeludnionych na świecie. Wykroczenia przeciwko ustawie o zezwoleniach i przepustkach klasyfikowane są jako przestępstwa karne, a wielka liczba Afrykańczyków skazywana jest z tego tytułu na prace przymusowe na prywatnych farmach, przy pracach publicznych, względnie wydzierżawiana jest jak bydło za pewną opłatą osobom prywatnym.

Liczba aresztowanych i skazywanych wzrasta z roku na rok: i tak gdy w 1945 r. liczba skazanych wyniosła 74000, w 1949 r. osiągnęła ona już 104.000 osób na ogólną ilość 114.000 osób zatrzymanych przez policję.

Ustawa ta służy do tworzenia z tysięcy skazywanych Murzynów wielkiej rezerwy taniej siły roboczej dla rolnictwa, w którym płace utrzymywane są na bardzo niskim poziomie i które cierpi na chroniczny brak rąk roboczych.

Ponadto ustawa ta daje możliwość stosowania przymusu, w stosunku do bezrobotnych z miast, udawania się na wieś, gdyż miejscowe władze mają możliwość wydalenia z jakiegokolwiek miejscowości zamieszkałych tam Afrykańczyków, pozostających bez pracy.

Obecnie 21 największych miast Unii zostało ogłoszonych jako strefy zamknięte i żaden Afrykańczyk nie może otrzymać zezwolenia na pobyt w nich.

U. T.

## ROBOTNICY EGIPSCY PŁACĄ CIĘŻKI HARACZ IMPERIALISTYCZNYM FARAONOM

Pod tym tytułem organ Światowej Federacji Związków Zawodowych „Le Mouvement Syndical Mondial” ogłasza informację o katorżniczych warunkach pracy robotników egipskich.

Znaczna większość robotników egipskich pracuje ponad 60 godzin na tydzień. Dziewięćgodzinny dzień pracy stosowany jest wyłącznie w przemysłach niebezpiecznych. Jedynie w przemyśle włókienniczym udało się robotnikom wywalczyć 8-godzinny dzień pracy, ale pracodawcy odpowiedzieli na tę zdobycz robotników zwiększeniem liczby maszyn obsługiwanych przez jednego robotnika i przyspieszeniem tempa pracy. Powszechnie stosuje się pracę nocną. Robotnicy nie korzystają z żadnego systemu odszkodowania za wypadki przy pracy ani z ubezpieczeń na wypadek choroby. Nie ma też żadnych przepisów prawnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Według oficjalnych statystyk liczba wypadków przy pracy podwoiła się w okresie pomiędzy 1932 a 1942. Wskutek braku urządzeń pyłochłonných w przemyśle włókienniczym, wśród włókniarzy egipskich szerzy się w zaskakujący sposób gruźlica.

Przepisy o urloпах płatnych (7 dni rocznie) nie są w praktyce stosowane, gdyż olbrzymia większość robotników pracuje na zasadzie ustnej umowy o pracę, nie dającej im żadnej ochrony prawnej.

Ustawa z 1933 r. przewiduje, że w przemyśle włókienniczym można zatrudniać dzieci od 9 lat. Oficjalne statystyki wykazują, że np. w 1937 r. około 40.000 dzieci od lat 9 do 14 poddanych było bezwzględnie mu wyzyskowi w przemyśle egipskim.

W roku 1949 rząd sam zatrudniał dzieci w jednym z najbardziej niebezpiecznych przedsiębiorstw w kraju — w hucie Arsenalu w Boulac.

Przemysł i rząd podporządkowali sobie niemal całkowicie ruch zawodowy i gnębią wszelkimi możliwymi sposobami niezależne odłamy związkowe. Policja i władze administracyjne mogą przerwać każde zebranie związkowe, interweniować we wszystkich wyborach itp. pod pretekstem „zamachu na spokój publiczny”. Ustawa z 1942 r. zakazała tworzenia jakiegokolwiek Federacji ogólnokrajowej związków zawodowych, legalizując jednocześnie istnienie ogólnokrajowej Federacji Egipskich Przemysłowców, która korzysta ponadto z miesięcznych subwencji rządowych.

Mimo potwornego ucisku policyjnego i szikan rządu, robotnicy egipscy prowadzą coraz energiczniejszą walkę o swe prawa. W ciągu roku 1950 wybuchaly liczne strajki. Niektóre z nich zostały złamane przez siły zbrojne przy użyciu czołgów (jak np. strajk robotników warsztatów kolejowych w Ubu-Zaabal). Wielki strajk 7.000 robotników włókienniczych fabryki Sebahi w Aleksandrii został zduszony przez siły

policyjne, które biciem i strzelaniem zepchnęły strajkujących nad głęboki kanał; część robotników wepchnięto do wody, gdzie wystrzelano tonących. W wyniku tej potwornej masakry zginęło, według danych urzędowych, 30 robotników, faktycznie zaś znacznie więcej.

Te wzorowane na najlepszych wzorach hitlerowskich metody represji wobec walczących robotników nie potrafiły złamać ich woli zwycięstwa. Z każdym strajkiem rośnie świadomość klasowa robotników egipskich i ich przeświadczenie, że zdolają oni złamać terror kapitalistyczny jedynie przez utworzenie silnej i jednolitej organizacji związkowej. jr.

## RUCH WSPÓŁZAWODNICTWA PRACY W CHINACH LUDOWYCH

W końcu września 1950 r. zebrała się w Pekinie pierwsza ogólnochińska Konferencja przedstawników pracy, zwanych w Chinach Ludowych: „wzorowymi pracownikami”. Ruch ten który ogarnął w ośmiu wielkich miastach Chin ok. 22.000 pracowników, przyczynił się w poważnym stopniu do szybkiej odbudowy i rozwoju produkcji przemysłowej, która wykazuje ogromną siłę dynamiczną. W ciągu roku 1950 zanotowano np. wzrost produkcji stali o 780% i żelaza o 1.140%. Pociągi przebiegły w 1950 r. liczbę kilometrów większą o 42,5% od przedwojennej.

Ruch „wzorowych robotników” rozszerzył się również na wsie, gdzie w wyniku wywłaszczenia feudalnych wyzyskiwaczy przeprowadzenia reformy rolnej i coraz szerszego stosowania nowoczesnych metod uprawy roli szybko rosna zbiory najważniejszych roślin uprawnych. Zbiory z 1950 r. wyniosły łącznie 120 mil. ton, przekraczając o 10 mil. ton zbiory z poprzedniego roku i osiągając już 85,7% produkcji rolnej z okresu przedwojennej. Wzrosła również poważnie produkcja bawełny przekraczając o 26% produkcję przedwojenną. W akcji odbudowy przemysłu, rolnictwa i komunikacji biorą udział na szeroką skalę żołnierze Ludowej Armii Wyzwolenia.

Zwołana do Pekinu konferencja „wzorowych pracowników” skupiła 464 delegatów, w czym 208 pracowników przemysłu, 198 „wzorowych chłopów” i 58 „wzorowych żołnierzy”. Wszystkie prowincje, z wyjątkiem niewyzwolonych jeszcze obszarów, oraz wszystkie narodowości zamieszkujące obszar Chin, były reprezentowane na konferencji. Większość delegatów robotniczych reprezentowała przemysł upaństwowiony. Po wysłuchaniu referatów przedstawicieli Rządu Ludowego, 54 delegatów podzieliło się z resztą delegatów swymi doświadczeniami w zakresie nowych metod pracy.

Konferencja ta stała się nowym bodźcem dla dalszego rozwinięcia ruchu „wzorowych pracowników”, m. i. na kolejach. jr.



## NOWE KSIĄŻKI

**Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych**  
Komentarz. Opracował *Stanisław Garlicki*,  
advokat.

Tekst, przepisy związkowe, motywy ustawodawcze, orzecznictwo, wyjaśnienia, skróciły rzeczowy.

Nakł. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,  
Warszawa, 1950. Str. 253 i 1 nlb.

Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych, jakkolwiek jest aktem prawnym pochodzącym jeszcze z roku 1939, to jednak ze względu na wydarzenia wojenne weszło w życie dopiero w roku 1946. Sądownictwo ubezpieczeń społecznych jest więc instytucją nową, stanowiącą dziedzinę prawa stosunkowo mało znaną.

Dotychczasowa literatura w tym przedmiocie poza urzędowym wydawnictwem tekstowym i studium Dr E. Modlińskiego oraz drobnymi wydawnictwami o charakterze popularno-informacyjnym nie posiadała pracy, która mogłaby służyć celom bieżącej praktyki, a więc przeznaczony, w pierwszym rzędzie, dla użytku sędziów, adwokatów, przedstawicieli związków zawodowych i pracowników ubezpieczeń społecznych. Lukę tę, odczuwaną przez ogół praktyków sądowo-ubezpieczeniowych, wypełnia w sposób kompetentny praca St. Garlickiego.

Autor, długoletni główny radca prawny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wybitny prawnik i znawca przedmiotu daje pracę, która łączy w sobie źródłowe i wszechstronne opracowanie tematu z celowym i praktycznym ujęciem.

Jedną z głównych zalet książki jest oczywiście suchej, z natury rzeczy, treści przepisów proceduralnych przez dokładne przeanalizowanie związku poszczególnych przepisów między sobą. Tekst prawa o sądach ubezpieczeń społecznych oraz przepisów związkowych i wykonawczych zawiera przy tekście poszczególnych artykułów przytoczenie także wszystkich innych przepisów które się z nim logicznie wiążą. W ten sposób autor daje możliwość zarówno ułatwionej i szybkiej orientacji w całości materiału jako też właściwego zrozumienia treści poszczególnych przepisów.

Większość przepisów prawnych zaopatrzona jest w komentarz. Materiał do komentarza

autor czerpał z motywów ustawodawczych z orzecznictwa Sądu Najwyższego, Najwyższego Trybunału Administracyjnego oraz Trybunału Ubezpieczeń Społecznych. Przy wykorzystywaniu orzecznictwa Sądu Najwyższego, autor ma stale na uwadze zasadniczą różnicę charakteru sporu ubezpieczeniowego i procesu cywilnego, podkreślając na tym tle, przy komentowaniu poszczególnych przepisów, niemożność mechanicznego przenoszenia zasad procesu cywilnego do procesu ubezpieczeniowego, nawet przy literalnie identycznym brzmieniu niektórych przepisów

Komentarz uwzględniła w szerokiej mierze aktualne poglądy nauki, a w szczególności poglądy nauki radzieckiej i polskiej na rolę i funkcję wymiaru sprawiedliwości w ustroju demokracji ludowej, w odróżnieniu od roli i funkcji, jakie wymiar sprawiedliwości spełnia w ustrojach kapitalistycznych.

W licznych przypadkach komentarz zawiera również normy materialnego prawa ubezpieczeniowego, gdyż uwydatnienie ich jest niejednokrotnie niezbędne, a co najmniej bardzo pomocne dla należytego stosowania przepisów proceduralnych.

Podkreślić wreszcie należy dostosowanie tekstu przepisów prawnych i komentarza do aktualnego stanu prawnego, uwzględniającego zmiany ustawodawcze, bezpośrednio lub pośrednio dotyczące przedmiotu.

Praca St. Garlickiego stanowi niewątpliwie w dziedzinie opracowań prawa ubezpieczeniowego pozycję poważną i przyczyni się nie tylko do ułatwienia praktykom należytego zrozumienia i wykonywania przepisów prawa o sądach ubezpieczeń społecznych, lecz również przyczyni się może do ustalenia jednolitości i prawidłowości wykładni i orzecznictwa.

*Janusz Kunicki*

**Świadczenia w ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych** — opracowali mgr S. Tymiński i mgr T. Wasylecki. Wyd. 2 zmienione.

Nakładem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,  
Warszawa 1950 r. str. 143.

Wydana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych książka S. Tymińskiego i T. Wasyleckiego stanowi dalszą część poprzednio wydanej pracy mgr

Niementowskiego o ubezpieczeniu emerytalnym, omówionej w Nr 1/2 „Pracy i Opieki Społecznej“ z 1950 r. Podobnie jak książka mgr Niementowskiego, ma ona zadania czysto praktyczne, mianowicie służyć ma pracownikom ubezpieczeniowym jako materiał do szkolenia i jako praktyczne vade-mecum w codziennej pracy. Poza tym ma stanowić również pomoc dla organów związków zawodowych, współpracujących dziś szeroko w wykonywaniu ubezpieczeń.

Wydawnictwa szkoleniowe Zakładu Ub. Społ. pisane są przez doskonałych znawców przedmiotu, oparte są nie tylko na wyczerpującej znajomości przepisów prawnych, orzecznictwa i praktyki, ale i na nabytej w długim doświadczeniu znajomości potrzeb pracowników w zakresie szkolenia i pomocy praktycznej. Szczegółowa ocena rzeczowa a tym bardziej krytyka rzeczowa zawartych w książce wyjaśnień są właściwie zbędne. Recenzentowi pozostaje tylko zasygnalizować ukazanie się pożytecznego wydawnictwa i polecić je wszystkim zainteresowanym. Możliwość polemiki z autorami tym bardziej jest ograniczona, że unikają oni świadomie, zgodnie z przeznaczeniem książki, teoretycznego omawiania zagadnień, całkowicie jeszcze nie rozstrzygniętych. Tak np. zagadnienie granic ochrony ubezpieczeniowej przy wypadkach, związanych z braniem przez pracownika udziału w życiu społecznym, kulturalnym i politycznym jako członka ruchu zawodowego, partii politycznych czy jako członka całej klasy robotniczej jest ograniczone do krótkiej informacji o obecnej praktyce Zakładu. Jest to o tyle słuszne, że ani teoria ani orzecznictwo jeszcze w tej sprawie ostatniego słowa nie powiedziały. Może w unikaniu omawiania spraw jeszcze definitywnie nie uregulowanych poszli autorzy za daleko, jeśli chodzi o zagadnienie rehabilitacji zawodowej inwalidów pracy. Jakkolwiek instytucje ubezpieczeniowe same spraw tych nie normują, można było wykorzystać dostępne materiały odpowiednich działów służby społecznej i podać szereg praktycznych informacji, potrzebnych pracownikom ubezpieczeniowym.

Na marginesie książki S. Tymińskiego i T. Wasyleckiego nasuwają się poza tym pewne uwagi ogólne.

W zakończeniu swej recenzji z pracy K. Niementowskiego o ubezpieczeniu emerytalnym podkreślił słusznie J. Piotrowski, że jest ona wielkim wołaniem o kodyfikację, uproszczenie i ujednoczenie prawa ubezpieczeniowego. W odniesieniu do ubezpieczenia emerytalnego wniosek ten był zupełnie słuszny, ale w ubezpieczeniu wypadkowym przepisy prawne są proste, krótkie i jednolite. Książka napisana jest po ukazaniu się ustawy o organizacji ZUS i rozporządzenia o jednolitych warunkach świadczeń dla dzieci, a więc po usunięciu większości komplikacji organizacyjnych. Mimo to autorzy po-

trzebowali 169 paragrafów (w formie pytań), zgrupowanych w 29 rozdziałach, dla wyczerpania tematu. Przykład tej książki zdaje się wskazywać wyraźnie, że uproszczenie prawa ubezpieczeniowego, kodyfikacyjne ujęcie w sposób bardziej jasny i przejrzysty, bynajmniej nie rozwiąże wszystkich trudności i nie uczyni zbędnymi szczegółowych i pozornie skomplikowanych wyjaśnień. Bogactwo sytuacji życiowych, z którymi styka się praktyka ubezpieczeniowa, przecinanie się wielopłaszczyznowe prawa ubezpieczeniowego z wielu innymi działami prawa, będzie zawsze stawało przed praktykami wiele wciąż nowych zagadnień. Dlatego też i po przeprowadzeniu reformy i kodyfikacji ubezpieczeń społecznych wydawnictwa tego typu jak książki K. Niementowskiego i S. Tymińskiego będą nadal niezwykle cenne i celowe. Działalność wydawnicza w tym zakresie uznać więc wypada za stałą i niezbędną funkcję bądź ZUS-u bądź odpowiednich instytutów wydawniczych.

Dlatego też specjalną troskę należałoby poświęcić sprawie układu i formy tych wydawnictw. Podzielim w zupełności zdanie J. Piotrowskiego, że przez działaczy związków zawodowych dotychczasowe wydawnictwa ZUS będą w praktyce wykorzystywane raczej wyjątkowo. Obecnie, po uchwale sekretariatu CRZZ z 7 lipca 1950 o powołaniu komisji i delegatów socjalno-ubezpieczeniowych, po przekazaniu samorządu ubezpieczeniowego całkowicie w ręce związków zawodowych, po powołaniu związków do współpracy w dziedzinie ewidencji uprawnień, wymiaru i poboru składek — aktywny udział działaczy związkowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych zwiększy się niepomniernie. Konieczność odpowiednich wydawnictw praktycznych, dostosowanych do potrzeb działaczy związkowych, wydaje się palącą. Uwzględnienie w jednym wydawnictwie jednocześnie potrzeb szkoleniowych i praktycznych pracowników Zakładu i potrzeb związków zawodowych jest, sądząc z dotychczasowych doświadczeń, nieosiągalne. Za najważniejsze w obecnym etapie trzeba więc uważać zainicjowanie dobrze przemyślanych wydawnictw dla związków zawodowych.

I jeszcze jedna uwaga. Wydawnictwa Zakładu omawiają dotychczas poszczególne działy ubezpieczeń, brak natomiast ogólnego do nich wstępu, krótkiego tomiku zawierającego prawidłowy pogląd na dzieje ubezpieczeń społecznych w Polsce, na ich obecne przeobrażenia i rolę w ustroju socjalistycznym. Elementy takiego tomiku można znaleźć w szeregu artykułów w periodykach, nie zastąpią one jednak wydania książkowego. Niedawno ogłoszona praca K. Kąkola „Ubezpieczenia społeczne w Polsce“ wskutek bardzo poważnych braków — zadania tego niestety spełnić nie może.



## CZASOPISMA KRAJOWE

**Zwiększenie produkcji i wydajności pracy według założeń planu sześcioletniego — Dr Mieczysław Kijas.**

Ekonomika i Organizacja Pracy, Nr 10. Warszawa, październik 1950 r.

Autor omawia podstawowe zadania, jakie wypływają na tle planowanego znacznego zwiększenia produkcji. Zalicza do nich: 1. systematyczny postęp techniczny i organizacyjny we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej, 2. znaczny wzrost wydajności pracy, 3. poważne oszczędności w zużyciu surowców, materiałów, paliwa i energii, 4. dopływ znacznej ilości nowych, wykwalifikowanych kadr oraz przeszkolenie kadr dotychczasowych, 5. likwidację przejawów marnotrawstwa, rozrzutności i przestępstw administracyjnych, 6. zwiększenie rentowności przedsiębiorstw uspołecznionych przez pełną realizację rozrachunku gospodarczego, przyspieszenie obiegu środków obrotowych, obniżenie kosztów własnych i systematyczny wzrost socjalistycznej akumulacji, 7. stworzenie dostatecznych rezerw surowców i materiałów, oraz podstawowych artykułów konsumpcyjnych, 8. udoskonalenie organizacji oraz pogłębienie metod socjalistycznego planowania.

Zajmując się pierwszym z przytoczonych zadań, autor wymienia następujące założenia w Planie 6-letnim: 1. mechanizację procesów produkcyjnych i usługowych, 2. automatyzację obsługi i kontroli urządzeń technicznych, 4. przejście na większe agregaty i maszyny, 5. zastąpienie periodycznych procesów produkcyjnych procesami ciągłymi (np. przez zastosowanie montażu potokowego), 6. normalizację procesów technologicznych, surowców i wyrobów gotowych, 7. szerokie zastosowanie metod chemicznych i fizyko-chemicznych w wielu gałęziach produkcji.

Natomiast postęp organizacyjny wyraża się głównie w podnoszeniu sprawności planowania, finansowości, współzawodnictwa pracy, gospodarki czynnikiem ludzkim, dyscypliny pracy.

Osiągnięcie zamierzonego postępu technicznego i organizacyjnego jest w znacznej mierze uzależnione od dostatecznego rozwoju naszej nauki. Szczególnie ważna rola przypada instytutom naukowo-badawczym, które w myśl dekretu z 25. X. 1948 mają prowadzić prace badawcze dla dobra produkcji przemysłowej.

Systematyczny wzrost wydajności pracy w Planie 6-letnim winien nastąpić, zdaniem autora, przez: a) jak najpełniejsze wykorzystanie czasu pracy, b) wydätne rozszerzenie mechanizacji robót pracochłonnych, c) maksymalne wykorzystanie zdolności produkcyjnych maszyn

i narzędzi, oraz intensyfikację procesów produkcyjnych, d) stworzenie warunków do pogłębienia i rozszerzenia socjalistycznego współzawodnictwa pracy oraz ruchu racjonalizatorskiego, e) wreszcie przez umocnienie socjalistycznej dyscypliny pracy we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej.

Autor omawia praktyczne zastosowanie wymienionych wyżej zasad w poszczególnych gałęziach gospodarki: w przemyśle metalowym, gumowym, budownictwie, transporcie kolejowym i morskim i innych. W całym przemyśle socjalistycznym wydajność pracy ma wzrosnąć w trakcie Planu 6-letniego przeciętnie o 66%, przy jednoczesnym obniżeniu kosztów własnych co najmniej o 17 %.

Równoległe ze wzrostem wydajności pracy i potaniem produkcji, będzie iść w parze podnoszenie dobrobytu materialnego oraz kultury naszego społeczeństwa. Realne zarobki pracownicy znacznie wzrosną, do produkcji zostaną wciągnięte nowe masy pracowników, rekrutujących się z okolic dotąd biednych, gospodarczo zacofanych.

A. M.

**„Wydajność pracy w obrocie towarowym“ — Nikanor Kuźmiński.**

Rolnik Spółdzielca — Pismo Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska“ — nr 19 — Warszawa, 1 grudnia 1950 r.

W placówkach handlu uspołecznionego obowiązuja inne mierniki wydajności pracownika, aniżeli w kapitalistycznym obrocie towarowym. Uspołeczniony handel służy zaspokajaniu potrzeb najszerszych mas konsumentów i nie gromadzeniu zysków. Stąd nie wystarczy, jako miernik wydajności pracownika, ustalenie wartości przypadającego na niego obrotu. Muszą być uwzględnione również inne elementy jak: dbałość o należyty jakości i dostatecznie szeroki asortyment sprzedawanych towarów (np. sklepy wiejskie nie powinny koncentrować się na towarach drogich i rentownych, a pomijać towary tanie, mało rentowne, lecz szeroko potrzebne dla ludności wiejskiej); dbałość o obniżenie osobowych i handlowych kosztów obsługi (co prowadzi do potania towarów), nowatorstwo, badanie zapotrzebowania miejscowego rynku zbytu itp.

Wydajność pracy pracowników spółdzielni jest zatem problemem wielostronnym, łączącym w sobie wiele różnych elementów, a przez to tym bardziej wymaga należytego ustawienia.

A. M.

**Sukcesy gospodarcze i społeczne Czechosłowacji**

Tygodnik „O trwały pokój, o demokrację ludową“ z dnia 12 stycznia 1951 w artykule

zastępcy sekretarza generalnego Komunistycznej Partii Czechosłowacji Franka obrazuje wspaniałe osiągnięcia Czechosłowackiej Republiki Demokratycznej w drugim roku planu pięcioletniego.

Na początku roku 1950, Komitet Centralny Komunistycznej Partii Czechosłowacji, opierając się na wynikach pierwszego roku pięciolatki, uznał, że należy przyspieszyć tempo przebudowy i rozwoju przemysłu. Poprawiony plan produkcji przemysłowej jasno odzwierciedla dążenie kraju do zmniejszenia zależności ekonomicznej od krajów kapitalistycznych. Ten plan produkcyjny został wykonany w 102,1%.

„Wydajność pracy wzrosła w ciągu ostatnich dwóch lat o 22% i dwukrotnie przewyższyła wzrost wydajności, przewidziany w planie pięcioletnim... W roku 1950 rozwinęło się na szeroką skalę współzawodnictwo socjalistyczne. Brało w nim udział 65% ogółu pracowników zatrudnionych w przemyśle. Na terenie niektórych przedsiębiorstw we współzawodnictwie socjalistycznym brało udział ponad 90% robotników i pracowników umysłowych“.

„Wyniki drugiego roku planu pięcioletniego, jak to podkreślił prez. Gottwald, dowiodły, że potrafiliśmy dobrze obliczyć swe siły i z całą odpowiedzialnością postanowiliśmy przyspieszyć nasze budownictwo“.

Autor analizuje następnie postępy budownictwa socjalistycznego w rolnictwie stwierdzając, że socjalistyczny sektor rolnictwa obejmuje już 22% całego obszaru uprawnego, a ponad 3270 spółdzielni zaorało w roku 1950 między i prowadzi wspólnie gospodarkę na obszarze przeszło miliona ha.

Poczyniono również poważne postępy w dziedzinie handlu zagranicznego: znacznie wzrosły rozmiary wymiany towarowej z Związkiem Radzieckim i pozostałymi krajami obozu pokoju. Dzięki temu udało się Czechosłowacji skutecznie przeciwstawić się próbom kapitalistycznych podżegaczy wojennych hamowania tempa budownictwa tego kraju drogą dyskryminacji handlowej. Znacznemu rozszerzeniu uległ również sektor socjalistyczny w budownictwie i w handlu wewnętrznym.

„W wyniku pomyślnego wykonania zadań drugiego roku planu pięcioletniego znacznie podniosła się stopa życiowa narodu czechosłowackiego. Place robotników i urzędników zatrudnionych w przemyśle wzrosły w roku 1950 o 26%. Dochód chłopów wzrósł o 19%. Wzrosło uposażenie urzędników państwowych. Dochody mas pracujących z tytułu świadczeń ubezpieczeń społecznych wzrosły o 27% w porównaniu z 1949 r.“

Obok tych wielkich osiągnięć, autor cytuje też pewne niedociągnięcia, które muszą być usunięte w przyszłości. „Nie zdołaliśmy jeszcze całkowicie wykorzystać mocy produkcyjnej fabryk i ich urządzeń drogą wprowadzenia drugiej i trzeciej zmiany. Nowe metody pracy, doświad-

czenia nowatorów, racjonalizatorów i przodowników pracy nie zawsze przenoszone są do wszystkich gałęzi produkcji konsekwentnie i szybko.“

Na zakończenie autor artykułu podkreśla, że „zawarty ze Związkiem Radzieckim na okres pięcioletni układ handlowy o wymianie towarowej otworzył przed naszym krajem perspektywę ogromnego rozwoju technicznego i zapewnił trwałą bazę dla naszego planowania. Analogiczne znaczenie będą miały układy, które zawieramy obecnie z krajami demokracji ludowej.“

### Robotnicy włoscy walczą przeciwko likwidacji przemysłu.

Pismo „Nowe Czasy“ z 27 grudnia 1950 przynosi następujące informacje na temat walki, jaką robotnicy włoscy prowadzą z kapitalistami zamykającymi fabryki na rozkaz amerykańskich mocodawców.

W obecnej chwili robotnicy włoscy i włoskie związki zawodowe prowadzą walkę przeciw likwidacji wielkich zakładów hutniczych i fabryk budowy maszyn, znajdujących się pod kontrolą rządu. Są to przedsiębiorstwa dwóch typów. Po pierwsze te, które stanowią całkowicie własność państwową (Zakłady Ilva, Ansaldo i inne). Po drugie, przedsiębiorstwa, których akcje w przeważającej części zakupił rząd (Zakłady Breda, Ducati i inne). Sa one kierowane przez administrację, którą mianował rząd. W Zakładach Ansaldo, Ilva, Breda i innych we wrześniu i październiku 1950 r. ogłoszono redukcję 15 tysięcy robotników. Robotnicy odmówili opuszczenia fabryk. Wówczas administracja sama porzuciła fabryki, zawiadamiając o przerwaniu produkcji. Zastosowano przy tym środki uniemożliwiające robotnikom kontynuowanie pracy: wywieziono materiał, wstrzymano dostawę energii elektrycznej i zaopatrzenie przedsiębiorstw w surowce itd.

Ale robotnicy nie dali za wygraną i zdecydowali nie przerywać produkcji. Zobowiązują oni odbiorców do przyjmowania gotowej produkcji i do wpłacania pieniędzy na rachunek zakładów. W niektórych przedsiębiorstwach robotnicy pracują darmo. Robotnicy fabryk, zaopatrują swą produkcją inne zakłady, organizują „akcje solidarności“ i kontynuują zaopatrywanie swoją produkcją fabryk, porzucanych przez administrację. Wszyskie ludzie pracy okazują im poparcie materialne: zaopatrują w produkty, zbierają dla nich środki pieniężne, troszczą się o ich rodziny.

Do walki przeciw zamykaniu i likwidacji przedsiębiorstw przemysłowych wciągnięta została ludność całych okręgów. Nie trudno to zrozumieć, jeśli się weźmie pod uwagę fakt, że np. zakłady Ansaldo, zatrudniające 23 tysiące robotników, są podstawą gospodarki prowincji genueńskiej.



Robotnicy wywierają presję na administrację miejską, na posłów miejscowych, walczą o to, aby wszystkie warstwy ludności uczestniczyły w obronie ich żądań. Ruch ten nabiera również dlatego wielkiego rozmachu, że nie ogranicza się do walki ze zwolnieniem z pracy. Przez swe rady zakładowe w przedsiębiorstwach, komitety wewnętrzne, Włoską Generalną Konfederację Robotników przemysłu hutniczego i obróbki metali, robotnicy wysuwają konkretne programy zwiększenia produkcji, ażeby zapewnić całkowite zatrudnienie siły roboczej we wszystkich przedsiębiorstwach oraz pobudzić rozwój całej gospodarki okręgu.

Robotnicy w Genui opracowali np. program budowy wagonów, produkcji traktorów i budowy nowych przedsiębiorstw przemysłowych.

W opracowaniu tego programu wzięli udział inżynierowie i technicy. Należy stwierdzić, że większość inżynierów i techników wraz z robotnikami bierze udział w walce przeciwko likwidacji przedsiębiorstw. Walka ta, zależnie od okoliczności, przybiera rozmaite formy. Niekiedy kontynuowanie pracy staje się nie-

możliwe z powodu całkowitego braku zamówień oraz surowców. Wówczas robotnicy zostają w fabryce, zaś robotnicy z innych zakładów oraz ludność popiera ich zarówno materialnie, jak i przy pomocy „akcji solidarności“.

Robotnicy występują bardzo energicznie. Wiedzą oni, że prowadzą walkę nie tylko o kawałek chleba, ale i o to, aby skierować rozwój gospodarki narodowej na inne, zdrowsze tory.

Jako przykład skutecznej akcji robotników można przytoczyć wydarzenia w fabryce „Ilva“ w Bolzaneto. Te zakłady hutnicze miały być zamknięte. Robotnicy zajęli przedsiębiorstwo. Po objęciu zakładów robotnicy ujawnili szkodnictwo popełnione przez dyrekcję przed opuszczeniem przedsiębiorstwa: wprowadzono mianowicie sposób produkcji, który podnosił jej koszty o 25%.

W ten sposób rewolucyjna akcja włoskich robotników metalowych zdemaskowała zdrazieckie metody fabrykantów włoskich i wykazała, że klasa robotnicza tego kraju jest w pełni przygotowana do przejścia w swoje ręce kierownictwa życiem gospodarczym Włoch.

## DBAŁOŚĆ O DOBROBYT LUDNOŚCI W ZSRR

W numerze 11-ym pisma radzieckiego „Związki Zawodowe“ z listopada 1950 r. znajdujemy artykuł L. Sokołowa pod tytułem: „Troska o dobrobyt ludności — podstawą rozwoju socjalistycznego społeczeństwa“.

Autor stwierdza, że rewolucja październikowa po zniszczeniu ustroju kapitalistycznego, zasadniczo zmieniła położenie mas pracujących ZSRR i zapewniła systematyczne podnoszenie poziomu ich materialnego i technicznego życia. Podstawą rozwoju społeczeństwa socjalistycznego i nieustannego podnoszenia materialnego dobrobytu mas pracujących jest swobodna praca robotników, chłopów — należących do gospodarstw kolektywnych i inteligencji. W miejsce carskiej Rosji, zapóźnionej w rozwoju gospodarczym powstało potężne państwo uprzemysłowione, kraj z największym w świecie kolektywnym gospodarstwem wiejskim, nie znającym kryzysów bezrobocia, kraj przodującej kultury, która po raz pierwszy w historii została udostępniona najszerzszym masom ludności pracującej. Zasadniczo inne są bodźce rozwoju gospodarczego w socjalistycznym a kapitalistycznym ustroju, gdyż w ustroju kapitalistycznym bodźcem jest zysk, zaś w ustroju socjalistycznym jednym z potężnych bodźców jest nieuniknione podnoszenie się dobrobytu mas i wzrost ich potrzeb.

W ramach ustroju socjalistycznego, gdzie nie ma klas wyzyskujących, każdy nowy krok w rozwoju sił produkcyjnych kraju pociąga za sobą dalsze podniesienie dobrobytu narodu. Swobodna twórcza praca radzieckich ludzi jest

niewyczerpanym źródłem dobra materialnego dla całego narodu. Najlepszym wskaźnikiem poziomu życia narodu jest wzrost dochodu narodowego i jego podział.

W carskiej Rosji dziesiąta część ludności, właściciele ziemscy, burżuazja i bogaci chłopci, posiadali trzy czwarte całego narodowego dochodu. W latach poprzedzających drugą wojnę światową klasy posiadające w Stanach Zjednoczonych Ameryki skupiły w swych rękach 55,6% dochodu narodowego, w Anglii — 59,2%.

W przeciwieństwie do tego, w ZSRR cały dochód narodowy przyznany jest na dalszą rozbudowę socjalistycznej gospodarki i podniesienie poziomu życia narodowego. W okresie przedwojennych „pięciolatek“ stalinowskich dochód narodowy powiększył się w stosunku do dochodu z 1913 roku więcej niż 6 razy. W roku 1950 dochód narodowy będzie większy od dochodu przedwojennego (1940 rok) ponad 60%. Gdy w krajach kapitalistycznych wzrastały liczby bezrobotnych, w ZSRR już dawno zlikwidowano bezrobocie, a liczba zatrudnionych wzrasta we wszystkich działach gospodarki narodowej.

Materiałne zabezpieczenie ludności w ZSRR nie ogranicza się tylko do podniesienia płac robotników i powiększenia dochodu chłopów z kolektywów („kolchozów“). Państwo co rok daje ludności wielkie świadczenia: są to ubezpieczenia społeczne, płatne urlopy, podróże po cenach ulgowych do sanatoriów, domów wypoczynkowych i zakładów opiekuńczych dla dzieci, zasiłki dla matek samotnych i posiadających wiele dzieci, bezpłatne kształcenie i zdo-

bywanie wyższych kwalifikacji, stypendia dla uczących się itp. W roku 1949 te wszystkie świadczenia wyniosły ponad 110 miliardów rubli, tj. prawie trzy razy więcej niż w 1940 roku. Obniżka cen towarów pociągnęła za sobą powiększenie obrotu towarami i podniosła poziom potrzeb ludności. Dzięki niższym cenom wprowadzonej 1 marca 1950 roku ludność zarobiła w ciągu roku, według obrachunku, nie mniej niż 80 miliardów rubli. Dzięki niższym cenom wzrosły realne zarobki pracujących i zwiększył się zakup przez nich towarów przemysłowych i spożywczych. Zakupy towarów spożywczych powiększyły się w 3-cim kwartale 1950 roku o 30%, a zakupy towarów przemysłowych o 37% w porównaniu z tym samym okresem 1949 roku.

Jak troszczyć się partia bolszewików i rząd radziecki o dobro ludności świadczą nizej przytoczone fakty i cyfry.

Pomijając tu wzrost liczby kształcącej się młodzieży, szkół i instytutów naukowych<sup>1)</sup>, wzrasta również stale ilość sanatoriów, domów wycoczynkowych, szpitali, zakładów opiekuńczych dla dzieci. W trzecim kwartale 1950 roku korzystało z płatnych urlopów około 15 milionów pracujących, w obozach pionierskich, dziecińcach i przedszkolach w miejscowościach letniskowych było 5 milionów dzieci.

W budżecie państwowym na rok 1950 przeznaczonych było na cele socjalno-kulturalne 120,7 miliardów rubli (o 4,7 miliardów więcej niż w 1949 roku), z czego na ochronę zdrowia i kulturę fizyczną przeznaczono 22 miliardy rubli, na ubezpieczenia społeczne 22,4 miliardy rubli.

Rząd radziecki poważnie troszczy się o do-

starczenie mieszkań dla pracujących. W ciągu 4 lat i 10 miesięcy okresu powojennego odremontowano i wybudowano mieszkań o powierzchni 90 milionów metrów kwadratowych, a na wsi odremontowano i wybudowano 2,5 milionów domów mieszkalnych.

Na cele ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy wydatki wznoszące z roku na rok, zniknął też cały szereg ciężkich zajęć w rozmaitych gałęziach produkcji. Robotnicy ważnych przemysłowych zakładów, pracując ciężko, otrzymują wyższe wynagrodzenia, dłuższe urlopy i szereg innych ulg i przywilejów.

Ogromną rolę w sprawie powiększenia dobrobytu ludności odegrają celowe zarządzenia partii i rządu w dziedzinie gospodarstwa wiejskiego. W październiku 1948 roku postanowiono sadzić lasy jako ochronę pól; w kwietniu 1949 roku zatwierdzono trzyletni plan rozwoju hodowli zwierząt użytkowych.

W gospodarstwach wiejskich we wszystkich działach wprowadza się nowoczesne maszyny i narzędzia. Powszechny entuzjazm wywołała decyzja rządu radzieckiego budowy na Woldzie w Kujbyszewie i Stalingradzie hydroelektrowni, głównego kanału Turkmieńskiego, hydroelektrowni w Kachowie na Dnieprze, południowo-ukraińskiego i północno-krymskiego kanału.

Wielką rolę przy podniesieniu poziomu życia odgrywają związki zawodowe, dzięki miliardowym swoim budżetom, sieci sanatoriów, domów wycoczynkowych, klubów, bibliotek; na nich też ciąży obowiązek dalszego polepszenia położenia materialnego i zaspokojenia potrzeb kulturalnych mas pracujących.

## PODNIENIE POZIOMU KULTURALNO TECHNICZNEGO PRACOWNIKÓW W ZSRR

Interesujący artykuł N. Paramonowa na powyższy temat znajdujemy w Nr 20 „Bolszewika“ z października roku 1950. Autor przypomina, że piętnaście lat temu, na pierwszym zjeździe „stachanowców“, Stalin podkreślił w swoim przemówieniu konieczność stworzenia takiego poziomu wydajności pracy, któreby pozwoliły zrealizować główną zasadę komunizmu: „każdy pracuje stosownie do swoich możliwości i otrzymuje przedmioty potrzebne nie w stosunku do świadczonej pracy, którą wykonał, lecz w stosunku do posiadanych potrzeb rozwiniętego kulturalnie człowieka. Dla osiągnięcia tego celu należy podnieść poziom kulturalno-techniczny pracujących, głównej produkcyjnej siły społeczeństwa, a podniesienie tego poziomu poderwie podstawy przeciwieństwa pracy umysłowej i fizycznej.

Autor stwierdza, że przeciwieństwa te można usunąć przez podniesienie poziomu kulturalno-technicznego klasy robotniczej do poziomu

pracowników działu inżyniersko-technicznego. To zaś jest zupełnie osiągalne w warunkach ustroju radzieckiego, i gdzie pracy nikt nie eksploatuje i gdzie młode pokolenie klasy robotniczej ma wszelkie możliwości zdobycia dostatecznego wykształcenia technicznego. „Stachanowcy“ to ludzie kulturalni, którzy dobrze opanowali technikę, którzy dają przykład jak należy pracować dokładnie i sumiennie, którzy oceniają należycie, czym jest czas pracy.

Ruch stachanowski odznacza się tym, że sami robotnicy ustawicznie doskonalią technikę produkcji, organizację pracy, że stosują naukę do wytwórczości. Praca we współczesnym radzieckim przedsiębiorstwie i „kolchozie“, to praca nie tylko fizyczna ale i umysłowa. Rezultatem ustawicznie podwyższającego się poziomu kulturalno-technicznego klasy robotniczej i włościactwa są różne formy współzawodnictwa i nowe stachanowskie metody pracy w okresie

<sup>1)</sup> Zob. poniżej notatkę pt. „Podnoszenie poziomu kulturalno-technicznego pracowników ZSRR“



powojennym. ZSRR dokonał ogromnego dzieła w dziedzinie podniesienia poziomu kulturalnego ludów radzieckich: przed rewolucją październikową w Rosji we wszystkich szkołach powszechnych i średnich ogólnokształcących było około 9,000,000 uczniów, w końcu roku 1949 w ZSRR w szkołach ogólnych i technicznych było powyżej 36,000,000 uczniów. W carskiej Rosji były tylko 92 wyższe zakłady naukowe, zaś liczba studentów zaledwie nieco przewyższała 110,000. W ZSRR w 1949 r. było 864 wyższych zakładów naukowych, zaś liczba uczących się w nich sięgała 1,128,000. W okresie stalinowskich „pięciolatek“ wyższe szkoły skończyły całe armie inżynierów, ekonomistów, agronomów, lekarzy, pedagogów, artystów itp. W szeregi radzieckiej inteligencji wstępują poza tym także jednostki, które kształtowały się w fabrykach, w przedsiębiorstwach i kolchozach przez działalność praktyczną. W 1949 r. skończyło wyższe zakłady naukowe, szkoły techniczne i inne średnie szkoły specjalne 450,000 studentów. W ten sposób rosną szeregi inteligencji radzieckiej, które znowu powodują ogólne podniesienie się poziomu kulturalno-technicznego.

Państwo radzieckie dokonytuje pracy nad podniesieniem poziomu kulturalno-technicznego robotników i włościan m. in. dzięki ciągłemu postępowi technicznemu w gospodarstwie narodowym. Rozwój elektryfikacji bowiem oraz daleko sięgająca mechanizacja procesów wytwórczości nieuniknienie pociągają za sobą wzrost roli pracy wykwalifikowanej a tym samym podnoszenie się poziomu kulturalno-technicznego pracowników. W rezultacie tego planowo usuwane są i zanikają ciężkie zajęcia wymagające pracy prostej, niewykwalifikowanej. Po pięciolatkach stalinowskich, w związku z ogromnym uprzemysłowieniem i z kolektywizacją gospodarstwa wiejskiego, zwiększyła się znacznie ilość wykwalifikowanych pracowników. Bardzo ważnym czynnikiem w podnoszeniu poziomu kulturalno-technicznego pracowników jest ściśle przestrzeganie socjalistycznej zasady opłacania pracy stosownie do jej ilości i jakości. Wprowadzenie tej zasady wywołuje w każdym pracowniku zainteresowanie podwyższaniem produktywności pracy oraz swoich kwalifikacji.

Głównym źródłem dla zapalenia szeregów robotniczych stał się — jak wiadomo — system stwarzania państwowych rezerw wysokokwalifikowanych robotników, system przyjęty z inicjatywy Stalina jeszcze przed wojną. W ciągu paru lat istnienia tego systemu, od roku 1940, szkoły fabryczne, rzemieślnicze, kolejowe dostarczyły przemysłowi i kolejnictwu ponad 5,000,000 młodych wykwalifikowanych pracowników. Jednocześnie socjalistyczne państwo przygotowuje na wielką skalę kadry wykwalifikowanych robotników bezpośrednio w przedsiębiorstwach i fabrykach. W ciągu pierwszych

trzech lat „pięciolatek“ powojennej zostało wykwalifikowanych ponad 7,000,000 robotników, zaś około 11,000,000 pogłębiło swoje wykształcenie techniczne. Prostym robotnikom w ZSRR pomagają zdobywać wyższe kwalifikacje majstrów, technicy i inżynierowie.

Dużą rolę przy podnoszeniu poziomu kulturalnego i technicznych kwalifikacji robotników odgrywają wreszcie liczne niższe szkoły techniczne i urzędnicy kulturalni związków zawodowych, jak kluby, domy kultury, biblioteki i kina. Tysiące robotników, pracując i jednocześnie ucząc się, zdobywają średnie lub wyższe wykształcenie i stają się wysokokwalifikowanymi pracownikami. Instytut metalurgiczny imienia Arseniczewa w Dnieprodzierżyńsku wykształcił w latach powojennych 180 robotników na inżynierów metalurgów, nie odrywając ich od pracy. W przedsiębiorstwach rok rocznie wzrasta ilość robotników z wyższym wykształceniem. Tak np. w Dniepropietrowskim zakładzie im. Lenina połowa robotników oddziału spawania elektrycznością posiada średnie i wyższe wykształcenie.

Przodujące zakłady i fabryki, jak Lenigradzki zakład metalurgiczny im. Stalina „Uralmasz-zawod“, moskiewski „Kaliber“ mają od dawna już słuszne prawo nazywać się zakładami uniwersytetami. W ciągu dziewięciu miesięcy 1950 r. w różnych szkołach „Uralmasz-zawodu“ uczyło się ponad 7,500 robotników. W tym samym czasie nie odrywając się od produkcji zdobyło wyższe kwalifikacje ponad 800 robotników inżynieryjno-technicznych, majstrów i normalizatorów. W 1949—50 roku w szkołach wieczorowych „Uralmasz-zawodu“ uczyło się 3,000 młodzieży robotniczej, a setki uczą się we wszechzwiązkowym instytucie budowy maszyn. W moskiewskiej fabryce samochodów im. Stalina 7,000 robotników jest studentami wieczorowego oddziału instytutu automechanicznego, wieczorowych szkół technicznych i innych zakładów naukowych. Obecnie w ZSRR jest 17 korespondencyjnych instytutów i 450 oddziałów korespondencyjnych zakładów naukowych. Około 500,000 ludzi kształci się w różnych korespondencyjnych zakładach szkolnych.

Wielkie zadanie spełniło państwo radzieckie w dziele podniesienia poziomu kulturalno-technicznego włościan. Mechanizacja i elektryfikacja gospodarstwa wiejskiego stały się potrzebą dźwigni podniesienia kultury wsi kolektywnej (kolchozów). Zmiany, jakie zaszły na wsi od roku 1917, najlepiej charakteryzuje przykład pewnej wsi w Jarosławskiej „obłasti“ (okręgu lub gubernii). Wieś ta istnieje od 500 lat, ale przez cały ten okres ani jeden mieszkaniec tej wsi nie trafił do żadnego wyższego zakładu naukowego. Obecnie wieś ta zmieniła się. Jest ona kolektywem, posiada elektrownię, warsztaty remontowe, wieżę ciśnień, technikum zootechniczne i budowlane, szkołę średnią i gospodarstwa wiejskiego, w których uczy się 1500

młodzieży, są żłobki i przedszkola. Przed rewolucją całą inteligencję wsi stanowił doktor i pięciu nauczycieli, obecnie miejscowej inteligencji jest 150 osób, znaczna część młodzieży otrzymała średnie i wyższe wykształcenie, spośród niej wyszli inżynierowie i technicy, oficerowie i generałowie, doktorzy i uczeni. Podobnie ma się sprawa w tysiącach innych wsi ZSRR. Radziecką wieś przebudowuje się według planów architektów, zmienia ona swój zewnętrzny wygląd, staje się nową wsią typu socjalistycznego, z prostymi ulicami, z obszernymi, jasnymi domami, parkami, stadionami, szkołami, klubami i kinami.

We wsiach tych odbywają się konferencje na których omawiane są prace I. N. Miczurina, Williamsa, T. D. Łysenki lub dzieła sztuki. Coraz więcej chłopów kupuje książki naukowe i tworzy swoje własne biblioteczki; nie tylko czytają książki, lecz i piszą je. Przedownicy gospodarstw wiejskich napisali już ponad tysiąc książek i broszur. Te fakty świadczą wyraźnie, jak rozwijają się siły duchowe kolektywnego włościanstwa i jak w ten sposób zanikają przeciwieństwa między pracą fizyczną i umysłową nie tylko w mieście, lecz i we wsi. Setki tysięcy

włościan uczą się systematycznie w szkołach agrotechnicznych i zootechnicznych, na kursach i w miczurińskich szkołach.

W 1947 r. otwarto jednocześnie jednoroczne i dwuletnie szkoły oraz sześciomiesięczne kursy dla przewodniczących kolektywów wiejskich, członków zarządów, kierowników ferm i brygadierów. W 1949 roku było już takich szkół ponad 100, a skończyło je ponad 6000 słuchaczy. W 1950 r. w szkołach tych uczy się ponad 25000 ludzi; na miesięcznych kursach dla podwyższenia kwalifikacji uczyło się ponad 70000 przewodniczących kolektywów, w szkołach mechanicznych i na kursach (MTS) 426 traktorzystów, szoferów i brygadierów brygad traktorowych. Utworzono trzyletnie kursy dla przygotowania wykwalifikowanych kadr robotników wiejskich bez odrywania ich od pracy. W ciągu pierwszego roku nauki słuchacze otrzymują obowiązkowe minimum wiadomości w zakresie agronomii i zootechniki.

Wszystcy, którzy zdobędą wiadomości w zakresie drugiego i trzeciego roku nauki, otrzymają tytuł majstra gospodarstwa wiejskiego wraz z dyplomem, w którym będzie wymieniona jego specjalność.

## CZASOPISMA ZAGRANICZNE

### W TROSCE O DZIECI

W Nr 9 pisma radzieckiego „Higiena i sanitaria“ z 1950 r. ukazał się artykuł K. N. Popowa, poświęcony sprawie właściwego rozkładu zajęć dzieci zarówno w szkole, jak i w domu.

Autor podkreśla wielkie znaczenie, jakie ma nie tylko dla ochrony zdrowia, ale i dla właściwego wychowania dziecka prawidłowy rozkład zajęć w ciągu dnia. Prawidłowy rozkład zajęć bowiem uczy dziecko dokładności, porządku, umiejętności wykorzystywania czasu, zabezpiecza prawidłowy rozwój organizmu i wzmacnia go.

Rozkład zajęć powinien być elastyczny i może zmieniać się w szczegółach w zależności od warunków danej rodziny. Przesunięcie jednego czy drugiego zajęcia o parę minut nie ma tu istotnego znaczenia. Formalizm szkodliwy jest w każdej sprawie, tym więcej w sprawie stworzenia normalnych warunków dla wychowania i rozwoju dziecka.

Autor rozpatruje, w pierwszym rzędzie sprawę przygotowywania przez dzieci w domu zadanych lekcji, bowiem w szkole wszystkie dzieci są obciążone pracą, natomiast inaczej sprawa ta przedstawia się w domu: jedno dziecko w domu prawie nie przygotowuje lekcji, drugie musi poświęcić przygotowaniu więcej lub mniej czasu.

Liczne obserwacje i spostrzeżenia rodziców

oraz osób znających stosunki szkolne świadczą o tym, że znaczna część dzieci uczących się jest przeciążona pracą. Rodzice skarżą się na przeciążenie dzieci pracą już w klasie 3-ej, przeciążenie to specjalnie występuje w klasie 9-ej. Według planu na przygotowanie lekcji w domu dziecko powinno poświęcać w 1-ej klasie 30 minut, w 2-ej i 3-ej klasie — 45 minut, w 4-ej klasie — 1 godzinę. W rzeczywistości jest inaczej. Już w pierwszej klasie w drugim półroczu dziecko chcąc opanować dobrze cały materiał szkolny (2-3 stronicie dziennie) musi pracować 1,5 do 2 godzin. W 4-ej klasie materiał szkolny do przerobienia w domu wynosi 5 stronic, co wymaga nie mniej niż dwie i pół godziny, gdyż część materiału musi być opanowana pamięciowo (geografia, historia, przyrodznawstwo), część zaś wymaga pisania (zadania i ćwiczenia).

W 9-ej klasie materiał do przerobienia w domu wynosi przeciętnie 21 stronic, przy czym jest to materiał bardzo skomplikowany (fizyka, chemia itp.), przypuszczając, że na przerobienie 1-ej strony poświęca dziecko tylko 15 minut, to czas potrzebny dla przerobienia lekcji wyniesie  $5\frac{1}{4}$  godziny, faktycznie zaś wiele dzieci poświęca temu 6 godzin lub więcej.

Przy pięciu godzinach zajęć w szkole dziecko



w 9-ej klasie pracuje tedy dziennie 11 godzin, wówczas, gdy człowiek dorosły w zasadzie tylko 8.

Główną przyczynę tego przeciążenia autor widzi w nadmiernej ilości materiału w podręcznikach.

Rozpatrując przyczyny przeciążenia dzieci pracą w szkole, autor powołuje się na bardzo ciekawą próbę, uczynioną w celu odciążenia dzieci — mianowicie zamiast lekcji 45-minu-

towej stosował 35-minutową, przez co dzieci mniej się męczyły. Ten tryb prowadzenia lekcji specjalnie był celowy przy jednoczesnym zajęciu paru klas, kiedy uczniowie przez połowę lekcji samodzielnie odrabiają jakieś zadanie.

W konkluzji autor uważa, że można wprowadzić 35-minutowe lekcje we wszystkich szkołach podstawowych i w niższych klasach szkoły średniej.

## PRODUKTYWIZACJA KOBIEŃ W CZECHOSŁOWACJI

Nr 10—11 z 1950 r. czasopisma „Socialni Revue“, organu czechosłowackiego Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, poświęcony jest całkowicie problemowi zwiększenia stanu zatrudnienia kobiet w Czechosłowacji. Zawarte w nim artykuły rzucają światło na sposób rozwiązywania tego zagadnienia przez Czechosłowacką Republikę Ludową.

Budowa socjalizmu w Czechosłowacji, podobnie jak w innych krajach demokracji ludowej, wymaga mobilizacji zbiorowego wysiłku wszystkich obywateli. Dla realizacji rozległych planów gospodarczych potrzebne są kadry pracownice znacznie liczniejsze i jakościowo lepsze, aniżeli dotąd. Stąd konieczność powołania do pracy niewykorzystanych jeszcze rezerw roboczych (nie zatrudnionych kobiet, nie zatrudnionej produktywnie ludności wiejskiej, inwalidów i młodzieży), przesunięcia części siły roboczej z zawodów o nadmiernej liczbie pracowników (np. handel wewnętrzny) do zawodów cierpiących na niedobór pracowników, wreszcie planowej akcji masowego szkolenia i doszkalania pracowników.

W jednym z artykułów, czechosłowacki Minister Pracy i Opieki Społecznej E. Erban stwierdził co następuje:

„Dopiero zwycięstwo klasy robotniczej postawiło na porządku dziennym sprawę pełnego wykorzystania wszystkich sił narodu, a zarazem sprawę pełnego zatrudnienia kobiet. Jest to problem o tyle kłopotliwy, że aby go należyście rozwiązać trzeba uprzednio przezwyżyć głęboko zakorzenione przesady, wywodzące się z dawnych form życia społecznego, oraz rozstrzygnąć szereg innych związanych z tym zagadnień. Na sprawę aktywizacji zatrudnienia kobiet musimy patrzeć się ze stanowiska obecnych istotnych potrzeb naszej wytwórczości i perspektyw jej dalszego rozwoju, ale musimy też uwzględnić te wszystkie trudności, które nas czekają przy dalszym realizowaniu akcji.

„Walczyliśmy dotąd z dużym nakładem sił przeciw przeżytkom wrogiego kapitalistycznego sposobu myślenia, wyrosłego na podstawie interesów dawnej klasy wyzyskującej. Owe przeżytki opierają się na poglądzie, że kobieta nie powinna

być samodzielnie czynna zawodowo, z wyjątkiem niektórych zawodów jak np. biurowości, handlu, czy niektórych rzemiosł.

„Doświadczenia radzieckie pokazały, nam że kobiety mogą pożytecznie pracować niemal we wszystkich zawodach. Niekiedy nawet okazują się wydajniejsze niż mężczyźni, gdyż dzięki swej zręczności są bardziej od nich predestynowane do niektórych prac. Kobiety nasze wykazały również (mamy w tym zakresie liczne doświadczenia) swą zdolność do wykonywania wielu takich prac, które dawniej stanowiły wyłączną domenę mężczyzn. Ilość wzorowych pracowników stale rośnie, a przykład ich oddziałuje na inne.

„Trzeba przekonać nasze kobiety o tym, że w pracy domowej nie mogą one widzieć swego jedyne go celu życiowego. Dopiero ich aktywne uczestnictwo w życiu gospodarczym całego społeczeństwa da kobietom pełne możliwości polityczne i obywatelskiego rozwoju. Przy tym, dzięki własnej pracy zarobkowej stają się gospodarczo niezależnymi, równouprawnionymi członkiniami socjalistycznej społeczności..“

Celem pozyskania jak największej liczby kobiet do pracy, już od dłuższego czasu przeprowadza się w Czechosłowacji odpowiednią akcję werbunkową. Opiera się ona na zasadzie dobrowoli, posługując metodą uświadamiania kobiet o warunkach i perspektywach pracy zarobkowej, otaczania opieką kobiet już zatrudnionych, organizowania całokształtu akcji zatrudnienia itp. Przy realizacji powyższych zadań znaczną pomoc okazuje Liga Kobiet Czechosłowackich

Stosowane metody zmierzają do wywołania wśród kobiet zaufania i chęci do pracy, a zarazem pokonania oporów, wynikających z kapitalistycznych przeżytków. Tak np. — píše min. Erban — Główna Rada Narodowa w Brnie od początku stosowała wszelkie dostępne jej środki popularyzacji akcji zatrudnienia wśród szerokiej mas kobiecych. Kobietom rozesłano odpowiednie kwestionariusze ankietowe z prośbą o określenie, na jakich warunkach byłyby skłonne podjąć pracę. W wyniku tej ankiety Główna Rada Narodowa wezwała

zainteresowane kobiety (w tym funkcjonariuszki organizacji masowych) o rozmowę o trudnościach, na które natrafiają kobiety przy podejmowaniu pracy zarobkowej. Konsekwencją tej kampanii było przystąpienie do pracy znacznej części wezwanych kobiet.

„Także w okręgu Hradec Kralove towarzysze dobrze przeprowadzili rekrutację kobiet. Referat Zatrudnienia i Pracy wspólnie z wszystkimi członkami Frontu Narodowego zorganizował szeroką akcję propagandową. M. i. zorganizowano spośród członkiń Ligi Kobiet Czechosłowackich specjalne dwójki, które odwiedzały kobiety w domach. Prócz tego były utworzone komisje rekrutacyjne, odwiedzające przedsiębiorstwa, które wykazują dotąd niewłaściwy stosunek do zatrudniania kobiet...”

Przeprowadzana w Czechosłowacji akcja aktywizacji zatrudnienia kobiet daje pozytywne rezultaty. W pierwszym półroczu roku 1950 zatrudniono około 150 000 kobiet dotąd nie pracujących zawodowo, to jest prawie tyle samo co w ciągu całego roku 1949.

Szczególną wagę przykładają się obecnie do zwiększenia liczby zatrudnionych kobiet w lekkim przemyśle metalowym (dotąd kobiety stanowiły tam 32% ogółu pracowników), w handlu uspołecznionym (dotąd 37% kobiet), w hotelarstwie, służbie zdrowia (62% kobiet), komunikacji (7—19% kobiet), służbie pocztowej (19% kobiet).

Dążąc do produktywizacji kobiet, władze czechosłowackie jednocześnie starają się, aby nie poniosły uszczerbku ich obowiązki, jako matek i żon. Zatrudnienie zarobkowe obojga rodziców nie powinno bowiem osłabiać rodziny, lecz przeciwnie: wzmocnić ją, ułatwić jej pełnienie swych społecznych zadań.

Dlatego też wiele uwagi poświęca się stworzeniu odpowiednich warunków dla masowego zatrudniania kobiet. Powołując kobietę do pracy, społeczeństwo musi przejąć na siebie wiele jej dotychczasowych obowiązków w zakresie gospodarstwa domowego.

W tym celu organizowana jest gęsta sieć żłobków dla niemowląt, oraz tzw. „szkół macierzyńskich“ (przedszkoli) dla dzieci od lat 3 do do 6-ju. Ostatnio dąży się do tego, aby żłobki i przedszkola przyjmowały niemowlęta i dzieci na cały dzień lub nawet na cały tydzień. Ulepszenia te przyniosą znaczną ulgę matkom wyjeżdżającym poza miejsce pracy, zatrudnionym w godzinach wieczornych itp. Dzieci uczęszczające do szkół, mogą godziny lekcji pozostają

pod opieką Drużyn Szkolnych, jeśli w domu nie ma się nimi kto zająć. Chroni to je przed wychowywaniem się na ulicy, uczy zgodnej zabawy i współpracy w ramach zespołu rówieśników.

Znaczną ulgę dla gospodarstwa domowego stanowić będzie racjonalnie zorganizowane żywienie zbiorowe. Oczywiście spełni ono swe zadanie tylko wtedy, gdy stanie na odpowiednim poziomie. M. i. w zakresie żywienia zbiorowego dąży się do ulepszenia czeskiej kuchni, w której przeważa dotąd nadmiar węglowodanów na niekorzyść witamin.

Szereg cięższych prac spełnianych dotąd przez kobietę w gospodarstwie domowym stopniowo przejmują specjalne spółdzielnie pod nazwą „Wyzwolone Gospodarstwo Domowe“. Organizują one pralnie, szwalnie, farbiarnie, cerownie, ośrodki usługowe sprzątaczek, wypożyczalnie sprzętu mechanicznego do sprzątania itp.

Bazą wyjściową spółdzielni są pralnie zorganizowane w większych ośrodkach ludnościowych. W miarę wzmacniania się spółdzielni wzrasta różnorodność jej usług oraz rozszerza się zakres terenowy ich oddziaływania. Spółdzielnie zebrały już znaczny zasób doświadczenia, z którym warto się zapoznać także w Polsce.

Wszystkie te urządzenia mają ulżyć kobiecie w jej pracy domowej, ale oczywiście nie zastąpią jej w roli gospodyni domu. Dzięki uzyskanej jednak pomocy kobieta tym gorliwiej będzie się mogła oddać pracy zarobkowej, właściwemu wychowywaniu dzieci (ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia ich charakterów), rozwijaniu moralnego i kulturalnego poziomu rodziny, a także działalności społecznej.

Prócz dostarczania kobietom pomocy w zakresie gospodarstwa domowego, Czechosłowacja dba również o należytą opiekę nad pracującymi kobietami, w pracy i poza pracą. Daleko posunęło się naprzód postępowe prawo dawstwo socjalne. Organizowane są specjalne internaty dla kobiet pracujących. Dąży się też do skrócenia czasu pracy kobiet w niektórych zawodach, jeśli całodzienne zatrudnienie jest dla nich niedogodne ze względu na liczne obowiązki domowe.

Wszystko to prowadzi do coraz pełniejszego i coraz bardziej wszechstronnego rozwiązania problemu produktywizacji kobiet w Czechosłowacji.

A. Matejko



## z dziedziny zagadnień socjalnych i pokrewnych

opracował Edward Chwalewik

## I. KSIĄŻKI I BROSZURY

Bojanowicz K., Choroby zawodowe spowodowane olejem kreozotowym. (Odb. z Przeglądu Lekarskiego, Seria 2, 1950, Nr 6). Kraków, 1950, s. 14, 1 nlb.

Bojanowicz K., Wrodzone wady serca a zdolność do życia i pracy. (Odb. z Przeglądu Lekarskiego, Seria 2, 1950, Nr 6). Kraków, 1950, s. 19, 1 nlb.

Garlicki S., adw., Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych, wg stanu na dzień 1 listopada 1950 r. Komentarz. (Tekst, przepisy związkowe, motywy ustawodawcze, orzecznictwo, wyjaśnienia, skorowidz rzeczowy). Warszawa, 1950. Nakł. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, s. 253, 1 nlb.

Kuczeruk W. W. i Krasilow G. I., Nowyje sposoby oczystki wozducha ot pyli. Moskwa, 1950, Maszgit, s. 79, 1 nlb. Z 27 rysunkami.

*Zawiera: Wwiedzenie: 1. Sposoby oczystki wozducha ot pyli w wentilacjonnych ustanowkach. — 2. Techniczekajaja charakteristika pyleotdielitielej i filtrow. — 3. Najboleje rasprostraniennyje w praktikie tyż pyleotdielitielej i filtrow i ustowia ich primienienia. — 4. Konstrukcji inercjonnych pyleotdielitielej. — 6. Szpatatnyje filtry. — 7. Wraszczajuszczysia samoozczyszczajuszczysia sietczatnyj filtr. — 8. Kassetnyje filtry z poristoj bumagaj. — 9. Klinowidnyje wstriachiwajemyje filtry iz poristoj bumagaj. — 10. Ukazania k montażu pyleotdielitielej i filtrow. — 11. Ukazania po eksploua jii pyleotdielitielej i filtrow. — Ispolzowannaja literatura pyleotdielitielej i filtrow. — Prilożenia: Srawnitielnaja techniczekajaja charakteristika pyleotdielitielej i filtrow.*

Lider J. i Bojko S., ZSRR w cyfrach. Najważniejsze wiadomości o Związku Radzieckim. Wyd. 2-ie. (Informator Powszechny, z. 4). Warszawa, 1950, Prasa Wojskowa, s. 32.

*Wydawnictwo nader pożyteczne, powiększone, w porównaniu z wydaniem pierwszym,*

*o nowy rodzaj omawiający plany przeobrażenia przyrody. Dużą lukę stanowi jednak brak informacji o podziale administracyjnym Związku Radzieckiego oraz zbyt szczupłe są wiadomości o oświacie i kulturze.*

Olbrycht J., prof. dr, Ostre i przewlekłe zatrucie tlenkiem węgla. Wykład wygłoszony na kursie dla lekarzy przemysłowych. (Biblioteka Lekarza Przemysłowego. Tom 6). Warszawa 1950, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. 29, 1 nlb.

Osnownyje zakonodatielnyje akty narodno-demokratyczeskaj republiki Polscy. Moskwa 1950, wyd. IL, s. 264.

*Narody Związku Radzieckiego interesują się bardzo ustrojami państwowymi i postępowaniem reform socjalnych w krajach demokracji ludowej. Owocem tych zainteresowań jest ogłoszenie w roku ubiegłym 3 obszernych dzieł, poświęconych Bułgarii, Czechosłowacji i Polsce.*

*Praca poświęcona Polsce Ludowej omawia i przytacza in extenso podstawowe akty prawodawcze z zakresu ustroju państwowego i gospodarczego aż do kwietnia ub. r. włącznie. Opracowana rzeczowo i bardzo przejrzysto daje czytelnikowi radzieckiemu prawdziwy obraz przemian ustrojowych u nas po likwidacji kapitalizmu.*

Rołka Z., Przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. Teksty ustawy, uchwał rządowych oraz okólników i zarządzeń wykonawczych. Warszawa 1950. Nakł. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, s. 47, 1 nlb.

Skokowska-Rudolf M., Ochrona zdrowia i dziecka w Planie Sześcioletnim. (Odb. z Pediatrii Polskiej, 1950, Nr 5/6). Warszawa 1950, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. 4.

Tymiński S. i Wasylecki T., Świadczenia w ubezpieczeniu od wypadków i chorób zawodowych. Wyd. II zmienione (uwzględnia stan prawny na 1. XI. 1950). Warszawa 1950. Nakł. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, s. 143.

## II. CZASOPISMA

## 1. AKCJA SOCJALNA

Blasberg B., Metody pracy kulturalno-oświatowej w Planie Sześcioletnim. (Spółnota Pracy, 1950, Nr 11, s. 6—8).

*Zawiera: Instytucje kulturalno-oświatowe i świetlice winny popularyzować zadania Planu 6-letniego. — Wszystkie ogniwa kulturalno-oświatowe ZSP zajmą się popularyzacją metod realizacji Planu 6-letniego. — Popularyzacja budownictwa podstaw socjalizmu uświadomi masę pracującą o zadaniach przebudowy i o pomocy, którą klasa robotnicza da pracującym chłopom. — Socjalistyczna dyscyplina pracy. — zasadniczy warunek realizacji Planu 6-letniego. — Akcja odczytowa.*

Budujemy obiekty sportowe dla masowej kultury fizycznej. (Trybuna Ludu, 1950, Nr 2 (702), s. 4).

*W związku z uchwałą Biura Politycznego KC PZPR w sprawie kultury fizycznej i sportu, III Plenum GKKF, ustalając główne wytyczne i zadania sportu polskiego na rok 1951, dokonano szczególnej analizy i oceny dotychczasowych osiągnięć i braków na polu rozwoju sportu.*

*Do braków zalicza się: brak projektów dla sportu masowego, budowę zbędnych urządzeń, oraz niewykorzystanie istniejących boisk.*

Dobrzański S., mgr, Żywnienie zbiorowe na nowym etapie. (Żywnienie Zbiorowe, 1950, Nr 12, s. 4—6).

*Artykuł napisany w związku z uchwałą Prezydium Rządu z dnia 8 listopada 1950 r. o usprawnieniu gospodarki uspołecznionej w dziedzinie żywienia zbiorowego.*

Futro A., Wytyczne pracy kulturalno-oświatowej. (Spółnota Pracy, 1950, Nr 11, s. 2—5).

*Praca kulturalno-oświatowa przyczynia się do wychowania nowych kadr, pomaga ludziom w ich dojrzwaniu, przyspiesza zwycięstwo postępu. Jak każda praca wychowawcza, wymaga ona gruntownej znajomości ideologii marksistowsko-leninowskiej, gruntownego poznania środowiska ludzkiego. Oświatowcy muszą zawsze widzieć żywego człowieka, w którym należy ugruntować klasową świadomość, socjalistyczną moralność i wysoki poziom ideowy. W pracy oświatowo-kulturalnej należy przede wszystkim przy pomocy krytyki i samokrytyki zwalczać biurokracizm i formalizm. Należy wychowywać ludzi na klasowo świadomych obywateli, którzy w walce o zrealizowanie*

*Planu Sześcioletniego poczują się rzeczywistymi współgospodarzami placówki i twórcami nowego ustroju.*

Hryniuk P., Zagadnienie mieszkań dla robotników. (Przegląd Związkowy, 1950, Nr 11, s. 521—524).

*Kwestia mieszkaniowa należy do najbardziej żywotnych spraw ruchu zawodowego.*

*Ponieważ, jak dotąd, urzędy kwaterek nie cieszą się dobrą opinią wśród robotników, autor uzasadnia konieczność uaktywnienia komisji mieszkaniowo-bytowych oraz wysuwa postulat, by związki zawodowe przy ścisłej współpracy z radami narodowymi wpływały na kształtowanie się oblicza komitetów blokowych i rad osiedlowych.*

(J. S.), Jak rozwiązać zagadnienie pracy kulturalno-oświatowej wśród inwalidów. (Inwalida, 1950, Nr 43/44, s. 3—4).

*Centralna Spółdzielnia Inwalidów musi się przygotować do nowych zwiększonych zadań związanych z wychowaniem kulturalnym i obywatelskim inwalidów w ogóle, a inwalidów ciężko poszkodowanych — w szczególności.*

Łoś J., inż., Zagadnienie ekonomiki żywienia zbiorowego u nas i w Związku Radzieckim. (Żywnienie Zbiorowe, 1950, Nr 11, s. 4—7).

Muszkatowa B., mgr inż., Z zagadnień alkoholizmu (Żywnienie Zbiorowe, 1950, Nr 12, s. 13—15).

*Zawiera: Wpływ na trawienie. — Wpływ na krwionoś i serce. — Wpływ na czynność mózgu. — Przesady i złudzenia. — Czy alkohol jest pożywieniem.*

*W konkluzji autorka zaznacza, że alkohol daje złudne korzyści, wyrządza natomiast szkody tak wielkie, że walka z nim winna stać się jednym z głównych zadań doby obecnej, zwłaszcza w okresie Planu 6-letniego.*

Osiągnięcia ZIWRP na odcinku pracy kulturalno-oświatowej. (Inwalida, 1950, Nr 47/48, s. 7—9).

*Zawiera: Przygotowanie kadr. — Rola „Inwalidy”. — Inwalidzi w walce o pokój. — Walka z analfabetyzmem. — Powstanie Międzyzwiązkowej Komisji Kulturalno-Oświatowej.*

Rostański M., dr, Skutki przewlekłego zatrucia alkoholem. (Żywnienie Zbiorowe, 1950, Nr 12, s. 15—17).

*Autor stwierdza, że każde nadużywanie alkoholu prędzej czy później doprowadza do zwyrodnienia psychicznego.*



Rehák C., Zařízení polečného stravování pracujících, vhodná pracovní příležitost pro ženy (Sociální Revue, 1950, Nr 10—11, s. 231—232).

Zdaniem autora, w dziedzinie żywienia zbiorowego kobiety mają szczególną sposobność spożytkowania swoich zdolności gospodarczych.

## 2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Chocjanow Ł. K., Zadania higieny pracy w przemyśle metalowym w ZSRR. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 9—10, s. 47—50).

Zawiera: Nowa technologia odlewnicza i związane z nią zadania higieny pracy. — Spawanie i tłoczno-spawane konstrukcje. — Kucie. — Obróbka metali metodą skrawania wióra i cięcia. — Termiczna i chemiczno-termiczna obróbka wyrobów metalowych. — Ogólne zagadnienia higieny pracy w przemyśle metalowym.

(Przekład artykułu z czasopisma *Gigiena i Sanitaria*, 1950, Nr 3. Tłumaczył dr H. Hummel).

Ćwizewicz I., inż., Czego nas uczą wypadki przy pracy? (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 9—10, s. 11—14).

Omawia nieszczęśliwe wypadki przy transporcie wozów ustawionych na szynach na skutek nieprawidłowej pozycji przy przepychaniu wózków czy wagonów, niewykwalifikowanej obsługi, niedbalstwa personelu nadzorującego, braku hamulców, źle budowanych torów kolejowych itp.

Gołąński M., Bezpieczeństwo i higiena pracy. (Papiernik, 1950, Nr 11 (47), s. 13—14).

Referat wygłoszony na zebraniu Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Przemysłu Papierniczego. Zaznacza stały postęp i poprawę warunków bezpieczeństwa pracy w przemyśle celulozowo-papierniczym.

Istrukcja w sprawie działalności Komisji Ochrony Pracy przy radach zakładowych i miejscowych. (Biuletyn Informacyjny Centralnej Rady Związków Zawodowych, 1950, Nr 48 (231) s. 7—9).

Zawiera: I. Cel. — II. Sposób powołania Komisji Ochrony Pracy i jej skład. — III Zakres działalności Komisji Ochrony Pracy. — IV. Organizacja działalności Komisji Ochrony Pracy.

Kapłun S. I., Pyły powstające przy produkcji. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 9—10, s. 29—36).

Przekład rozdziału XIII z dzieła zbiorowego „Kurs higieny truda”. (Moskwa 1946, Medgiz).

Zawiera: Znaczenie zagadnienia pyłowego — Zagadnienie dyspersyjności pyłu. — Klasyfikacja pyłów i ich własności z punktu widzenia higieny. — Metody badania stanu zapylenia lokali pracy oraz zasady określenia tego stanu z punktu widzenia higieny. — Ilości pyłu w warunkach produkcyjnych oraz ich ocena z punktu widzenia higieny. — Rodzaj pyłów.

Nadzór nad działalnością społecznych inspektorów pracy. (Biuletyn Informacyjny Centralnej Rady Związków Zawodowych, 1950, Nr 48 (231), s. 9—10).

Polecenie Wydziału Ochrony Pracy CRZZ w związku z rozpoczęciem działalności przez społecznych inspektorów pracy.

Piorow N. N., prof., Ob organizacji traumatologicznej pomocy w ZSRR. (Chirurgia, 1950, Nr 11, s. 7—14).

Roszkowski S., inż., Pionier bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie rosyjskim (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy 1950, Nr 9—10, s. 61—62).

Jest nim prof. Aleksander Skoczyński, syn powstańca 1863 r., również Aleksandra, skazanego na dożywcze osiedlenie na Syberii. Jest on autorem (od 1904 r.) całego szeregu prac z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Od 1946 r. stoi na czele Komisji walki z sylikozą przy Akademii Nauk ZSRR.

Rzęcki M., prof. inż., Osłony ochronne dla spawaczy łukiem elektrycznym. (Gaz, Woda i Technika Sanitarna, 1950, Nr 11, s. 418—420).  
Śpiewak F., mgr, Ratownictwo górnicze w wypadkach pożarów podziemnych. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 9—10, s. 2—6).

Zawiera: Oznaki nadchodzącego pożaru. — Niebezpieczeństwo dla załogi. — Organizacja ratownictwa. — Szkolenie ratowników. — Zadania i obowiązki ratownika. — Walka z pożarami podziemnymi. — Profil psychologiczny ratownika górniczego.

Urządzenia oczyszczające powietrze z pyłu i dymu i zakres ich stosowania. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 9—10 s. 17—21).

Zawiera: Suche oczyszczanie powietrza. — Mokre oczyszczanie. — Perspektywy walki z zapyleniem powietrza i praca naukowo-badawcza w tej dziedzinie. (Artykuł z Centralnego Sanitarno-Higienicznego Laboratorium w Moskwie, umieszczony w czasopiśmie „Gi-

giena i Sanitaria" 1950, Nr 4, w przekładzie dra H. Hummła).

Zamorski Z., inż., Ochrony osobiste dróg oddechowych. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 9—10, s. 21—27. Z 18 rysunkami).

Stosowanie przy pracach niebezpiecznych sprzętu ochronnego jest bardzo ważne nie tylko ze względów humanitarnych i socjalnych, lecz również z punktu widzenia ekonomii państwowej. Zaoszczędza bowiem miliardowe sumy, stracone w postaci nieodpracowanych robotniko-godzin oraz sumy wydawane z funduszków społecznych na kurację i odszkodowania.

Zmigrodzka H., Muzeum Ochrony Pracy WCSPS w Moskwie. (Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, 1950, Nr 9—10, s. 50—51).

Muzeum składa się z 3 działów: 1. Wprowadzającego (politycznego, informującego zwiedzających o wielkim znaczeniu, jakie Związek Radziecki przywiązuje do zagadnienia ochrony pracy; 2. techniki bezpieczeństwa, obejmującego ogólną technikę bezpieczeństwa pracy, oraz 3. bezpieczeństwo przed porażeniem prądem elektrycznym.

Wyodrębnienie bezpieczeństwa przed porażeniem prądem elektrycznym w osobny dział świadczy o przywiązaniu dużej wagi do zagadnienia energii elektrycznej w Związku Radzieckim.

### 3. DEMOKRACJE LUDOWE

Artymowska Z., Bilans i perspektywy Demokratycznych Niemiec. (Życie Słowiańskie, 1950, Nr 10, s. 597—602).

Niemiecka Republika Demokratyczna utworzona została 7 października 1949 r. jako ukoronowanie przemian społeczno-politycznych na terenie Niemiec między Odrą i Łabą. Rzucone w 1947 r. przez Socjal-demokratyczną Partię Jedności hasło planu dwuletniego przyjęło się. Plan 2-letni wykonano w 106,8% w ciągu jednego roku i 7 miesięcy. W porównaniu z 1946 r. powiększył się 2-krotnie dochód narodowy. Poważnie wzrosła też stopa życiowa ludności. Z pięknym bilansem wykonanego przedterminowo Planu 2-letniego wkroczyła Niemiecka Republika Demokratyczna w nowy etap — przygotowania do Planu 5-letniego, który całkowicie przeobrazi oblicze kraju.

Błażke J., prof., Ideologiczne podstawy nowego prawa rodzinnego w Czechosłowacji. (Nowe Prawo, 1950, Nr 11 (61), s. 32—34).

Ustawa o prawie rodzinnym oraz ustawa o tymczasowych zmianach w niektórych dzia-

łach prawa cywilnego Republiki Czechosłowackiej weszły w życie z dn. 1 stycznia 1950 r.

Ustawy te są zasadniczym osiągnięciem na drodze do socjalizmu, gdyż usuwają przeszkody prawne do pełnego wyzwolenia kobiety oraz wprowadzają zasadę prawną równouprawnienia kobiety z mężczyzną.

Constantinescu M., Pierwszy Plan 5-letni Rumuńskiej Republiki Ludowej (1951—1955). (O trwały pokój, o demokrację ludową!, 1950, Nr 52 (112), s. 2).

Głównym zadaniem planu jest socjalistyczne uprzemysłowienie kraju. Do końca 1955 r. Rumunia ma się stać krajem o rozwiniętym przemyśle socjalistycznym, z przewagą w rolnictwie socjalistycznej zmechanizowanej gospodarki rolnej. Dochód narodowy w 1955 r. ma wzrosnąć o 190% w stosunku do r. 1938. Z wielkich inwestycji ma być zakończona budowa kanału Dunaj—Morze Czarne oraz mają być dokonane wielkie prace nad udostępnieniem delty Dunaju dla żeglugi. W latach 1954—1955 rozpocznie się budowa nowego kanału Bukareszt—Dunaj.

Hodinowa-Spurna A., Żeny pomáhají urychlit naši cestu k socialismu, pomáhají bojovat za světovy mir. (Sociální Revue, 1950, Nr 10—11, s. 212).

W ciągu Planu 5-letniego Czechosłowacja przeprowadzi rekonstrukcję swego przemysłu. Do końca 1950 r. przewiduje się włączenie do pracy w przemyśle nowego zastępu kobiet w ilości około 90.000.

Michajłow A., Raboczyj klass—wieduszczaja siła w stranach narodnoj demokracji. (Profesjonalnyje Sojuzy, 1950, Nr 11, s. 31—35).

Milenow A., Współzawodnictwo socjalistyczne w Bułgarskiej Republice Ludowej. (O trwały pokój, o demokrację ludową!, 1950, Nr 49 (109), s. 5).

Autor stwierdza, że współzawodnictwo, walka o zwiększenie wydajności pracy, o obniżenie kosztów własnych, o polepszenie jakości produkcji pomogły robotnikom bułgarskim przejść od przestarzałych metod produkcji do nowych i rozpocząć bezwzględną walkę ze skostniałymi „normami” technicznymi, z brakiem rentowności, ze starymi nawykami i obawą niektórych kierowników wszystkiego, co nowe. W wyniku współzawodnictwa rodzą się w Bułgarii nowe, socjalistyczne metody produkcji, powstaje typ przodującego robotnika socjalistycznego, który z radością buduje nowe, szczęśliwe życie. Netużiłowa M., Od prvnych kroků žen ůdernic. (Sociální Revue, 1950, Nr 10—11, s. 228—229).



*Autorka stwierdza, że w Czechosłowacji nie tylko w przemyśle ale i w handlu oraz w administracji jest sporo przodownic pracy. Nie brak też kobiet, które przerzuciły się z handlu do przemysłu ciężkiego i doszły do znakomych rezultatów w tej nowej dla siebie gałęzi pracy.*

Le plan de cinq ans de la République Démocratique Allemande. (Cahiers Internationaux, 1950, Nr 21, s. 84—90).

*Zawiera: Le plan de deux ans. — Les aspects généraux du plan de cinq ans: I. L'industrie. — II. L'agriculture. — III. La reconstruction. — IV. La main — d'oeuvre et sa qualification. — V. Le développement du commerce. — VI. L'amélioration des conditions de vie de la population. — VII. Les objectifs essentiels du plan dans le domaine cultural. — VIII. Les questions financières. — Les perspectives. — Conclusion.*

Siennicki L., Gospodarka planowa w krajach demokracji ludowej. (Życie Gospodarcze, 1950, Nr 23 (119), s. 1235—1237).

*Autor stwierdza, że niepełne nawet wyniki osiągnięć za rok 1950 w krajach Demokracji Ludowej bezspornie świadczą o tym, że socjalistyczne planowanie gospodarcze, oparte na realnych i życiowych przesłankach, przyspiesza rozwój demokracji ludowej ku socjalizmowi, a tym samym ku osiągnięciu wyższego poziomu dobrobytu mas pracujących.*

Široký F., Péče národního pojištění o pracující ženu a matku. (Sociální Revue, 1950, Nr 10—11, s. 227.)

*Zdaniem autora czechosłowacka opieka nad matką i dzieckiem jest z punktu widzenia ubezpieczeniowego i zdrowotnego najbardziej postępową w całym świecie. Równocześnie państwo gwarantuje kobiecie równe prawo z mężczyzną do pracy i równe z nim prawo do płacy za pracę.*

#### 4. GOSPODARKA PLANOWA

Kijas M., dr, Zwiększenie produkcji i wydajności pracy według założeń Planu Sześcioletniego. (Ekonomika i Organizacja Pracy 1950, Nr 10, s. 364—367).

*Dla osiągnięcia tego celu musimy: 1) zapewnić systematyczny postęp techniczny i organizacyjny we wszystkich gałęziach gospodarki narodowej; 2) osiągnąć znaczny wzrost wydajności pracy; 3) uzyskać poważne oszczędności w naszej gospodarce narodowej przez zmniejszanie norm zużycia surowców, materiałów, paliwa, energii itp.; 4) zapewnić*

*dopływ niezbędnej ilości nowych robotników oraz kadr wykwalifikowanych; 5) zwalczać wszelkie przejawy marnotrawstwa, rozrzutności i przerosłów administracyjnych; 6) umocnić rachunek gospodarczy w przedsiębiorstwach; 7) stworzyć rezerwy surowców i materiałów, oraz 8) udoskonalić organizację i pogłębić metody socjalistycznego planowania.*

Mironowa M. D., Metody analizy wykonania planu pracy. (Ekonomika i Organizacja Pracy, 1950, Nr 10, s. 377—381).

*Przekład z rosyjskiego wydawnictwa Instytutu Techniko-Ekonomicznego Gosplanu ZSRR. Stefański F., Doprowadzić plany do miejsc roboczych. (Życie Gospodarcze, 1950, Nr 24, (120), s. 1268—1270).*

*Wprowadzenie planowania wewnątrz-zakładowego wymaga poważnie ruch współzawodnictwa pracy, dając lepsze podstawy do obliczenia wyników współzawodnictwa.*

*Znajomość własnych zadań planowych i oddziaływanie ich na określone terminy dla każdego robotnika produkcyjnego podkreśli rolę każdego robotnika, jaką spełnia on w wykonaniu wielkich zadań Planu Sześcioletniego.*

Zawada J., mgr, Zasada organizacji planowania w przedsiębiorstwie żywienia zbiorowego. (Żywienie Zbiorowe, 1950, Nr 1, s. 7—8).

*Autor podkreśla konieczność jak najszybszego uregulowania zagadnienia organizacji aparatu planowania w przedsiębiorstwach żywienia zbiorowego i rozbudowy tego aparatu na wszystkich szczeblach organizacyjnych.*

#### 5. KADRY, ZATRUDNIENIE, SZKOLENIE ZAWODOWE

Chodorowski J., Zadanie szkolnictwa zawodowego w przemyśle miejscowym. (Ogólnopolski Informator Państwowego Przemysłu Miejskiego, 1950, Nr 44, s. 17—19).

*Zawiera: Kursy zawodowe — szkolenie w zakładach pracy. — Opracowanie programów kursów. — Wydawnictwo skryptów. — Prace naukowo-badawcze i instrukcyjne. — Organizowanie i prowadzenie bibliotek przyzakładowych. — Prowadzenie burs oraz akcja stypendialna.*

Czarnowski J., Korespondencyjne szkolenie kadr technicznych. (Życie Gospodarcze, 1950, Nr 24 (120), s. 1264—1268).

*Wobec ustalenia, że dla prawidłowej realizacji Planu 6-letniego niezbędne jest dostarczenie dla gospodarki narodowej 420 tys. osób*

ze średnim wykształceniem oraz 54 tys. osób z wyższym wykształceniem — autor podkreśla konieczność rozszerzenia sieci i metod szkolenia korespondencyjnego.

Do zalet szkolenia korespondencyjnego należy: 1) masowość, 2) możliwość szkolenia bez odrywania studiujących od pracy zawodowej, 3) taniosc studiów, oraz 4) elastyczność formy nauczania.

Aby otrzymać najlepsze rezultaty, należy szkolenie korespondencyjne oprzeć o: 1) określoną bazę rekrutacyjną (do szkoły korespondencyjnej należy w zasadzie dopuszczać tylko ludzi pracujących). 2) zakres szkolenia ściśle dostosowany do zawodu, 3) program nauczania uwzględniający żywego człowieka i jego możliwości pracy w warunkach szkolenia korespondencyjnego, 4) plan nauczania oparty na systemie przedmiotowym, z tym, by ilość przedmiotów na semestr wynosiła 2—3, oraz 5) środki nauczania (należy dostarczyć studiującym podręczniki, pomoce naukowe, wskazówki metodyczne oraz udostępnić laboratoria, pracownie itp.).

Gajewski D., inż., Plan 6-letni a kadry techniczne. (Przegląd Elektrotechniczny, 1950, Nr 7/8, s. 286—287).

Podkreślając ważność zagadnienia kadr technicznych dla wykonania Planu 6-letniego, autor określa obecne potrzeby oraz podaje sposoby rozwiązania zagadnienia kadr technicznych w zakresie elektrotechniki.

Jelisiejew N. A., Stachanowskie szkoły kompleksowej ekonomiki. (Legkaja Promyslennost', 1950, Nr 12, s. 8—10).

W Moskwie przy fabryce „Paryskaja Komuna” utworzono szkołę stachanowską, w której kształcą się nowe grupy robotników w zakresie racjonalnego, oszczędnego wykorzystywania materiałów. Przykład ten ma wielu naśladowców.

Podhorski-Okołów K., inż., mgr, Szkolenie kadr w transporcie samochodowym. (Motoryzacja, 1950, Nr 12, s. 359—360).

Przewidziany w Planie 6-letnim ogromny wzrost ilościowy taboru samochodowego, przy jednoczesnym znacznym powiększeniu jego wydajności, wymaga oparcia eksploatacji taboru samochodowego na odpowiednio przygotowanych kadrach.

Dla szybszego wykształcenia tych kadr autor wysuwa następujące postulaty: 1) należy popularyzować jak najszersze szkolenie motocyklistów, 2) należy ujednostajnić programy i podwyższyć poziom szkolenia kierowców zawodowych, oraz 3) należy powiększyć ilość liceów samochodowych, a w wyższych zakładach zrewidować dotychczasowe plany.

## 6. ORGANIZACJA, RACJONALIZACJA i WYDAJNOŚĆ PRACY

Bołtianskij A., Osobienności i preimuszczestwa potocznych metodow proizwostwa w SSSR. (Woprosy Ekonomiki, 1950, Nr 10, s. 47—56).

Metoda potokowa w przemyśle radzieckim posiada wielkie znaczenie postępowe. Dalsze jak najszersze zastosowanie potokowej metody produkcji, na zasadach kompletnej mechanizacji pracy, stanowi najistotniejszy czynnik wzrostu poziomu kulturalno-technicznego robotników oraz systematycznego wzrostu wydajności pracy w przemyśle radzieckim.

Kowalew F., Za naucznoje obobszczenie i massowoje rasprostranienie stachanowskogo opyta. (Woprosy Ekonomiki, 1950, Nr 9, s. 30—39).

Zbadanie i uogólnienie doświadczeń Stachanowa oraz rozpowszechnienie ich wśród wszystkich robotników — oznacza przyciągnięcie do budownictwa socjalistycznego niewy-czerpalnych rezerw robotników. Z drugiej zaś strony niewykorzystanie tego doświadczenia oznacza stratę kolosalnych możliwości i cennego kapitału, składającego się z siły, energii i entuzjazmu ludzi, którzy nagromadzili ten kapitał.

Kuźmiński N., Wydajność pracy w obrocie towarowym. (Rolnik Spółdzielca, 1950, Nr 19, s. 21—22).

Zawiera: Zadania placówki handlu społecznego. — Analiza obrotów. — O słuszne normy.

L. K., Sekretariat CRZZ o zabezpieczeniu dyscypliny pracy. (Przegląd Związkowy, 1950, Nr 11, s. 510—511).

Uchwała sekretariatu CRZZ przypomina związkowemu zawodowemu, że zabezpieczenie socjalistycznej dyscypliny pracy powinno stanowić przedmiot codziennych zainteresowań rad zakładowych i wyższych instancji związkowych.

Lialin N., Obobszczenie i rasprostranienie opyta nowatorow proizwostwa. (Professjonalnyje Sojuzy, 1950, Nr 12, s. 23—25).

Codzienna propaganda i rozpowszechnianie doświadczeń przodujących stachanowców, brygad i zakładów ma wielkie ogólnie narodowe znaczenie gospodarcze.

Walka o przyswojenie w produkcji wszystkiego, co jest nowe, postępowe, przodujące — należy do najważniejszych zadań wszystkich organizacji związków zawodowych.



Małecki B., Rezerwy podwyższenia wydajności pracy. (Życie Gospodarcze, 1950, Nr 23 (119), s. 1213—1215).

Zdaniem autora powinniśmy nie dorywczo, lecz stale dbać o ustawiczny wzrost wydajności pracy, jednakże nie przez nadmierny wzrost wysiłku, ale przez: 1) stale ulepszanie technologii, 2) ustawiczne usprawnianie organizacji pracy, 3) usprawnianie stanu maszyn i urządzeń produkcyjnych, 4) podnoszenie dyscypliny pracy, skracanie czasów traconych z winy robotników, 5) dbanie o terminowe dostarczanie narzędzi i materiałów na stanowiska pracy, 6) stale ulepszanie narzędzi pracy, 7) szkolenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników oraz 8) otaczanie współzawodniczących w produkcji i racjonalizatorów najtroskliwszą opieką.

Manwielow J., Stachanowski plan podniesienia wydajności pracy. (Życie Gospodarcze, 1950, Nr 23 (119), s. 1231—1235).

Doświadczenie fabryki „Kauczuk” w Moskwie oparte jest na wykrywaniu przez samych robotników nieprodukcyjnych strat czasu roboczego. Pracę tę prowadzi się przy pomocy metody samofotografii. Metoda ta polega na opisywaniu przez robotników, w toku zmiany, na specjalnej karcie, wszystkich strat czasu roboczego; wskazuje to, czym był spowodowany przestój, czas trwania przestoju, odchylenie od normalnych warunków pracy przy produkcji. Pomysły te pomogły do przepracowania planów stachanowskich. W r. 1950 zgłoszono 836 wniosków w tej sprawie (Przełład polski artykułu ogłoszonego w czasopiśmie „Woprosy Ekonomiki” 1950, Nr 8).

Skarbiński M., prof., inż., Badania naukowe w dziedzinie technicznego normowania pracy w przemyśle odlewniczym.

Zawiera: Poziom wiedzy technicznego normowania czasu robót odlewniczych. — Ustalenie potrzeb w ramach Planu 6-letniego. — Kierunek rozwoju prac naukowych.

Żychowski A., Obowiązki instruktora pracy chałupniczej. (Centrala Spółdzielni Inwalidów, Nr 14 (18), s. III, Nr 15 (19), s. III i Nr 16 (20), s. II).

## 7. SPÓLDZIELCZOŚĆ

L. H. Rozwój spółdzielczości inwalidzkiej. (Inwalida, 1950, Nr 47/49, s. 5 (6)).

W dn. 31. XII. 1949 r. istniały 74 spółdzielnie inwalidzkie. W dn. 21. XII: 1950 r. zaplanowaną produkcję wykonało przedterminowo 160 spółdzielni.

Rozwój spółdzielczości inwalidzkiej prowadzony jest pod kątem widzenia interesu inwalidy, a los inwalidy powiązany jest z losem inwalidzkiej spółdzielni.

Mierzwiński A., Spółdzielczość spożywców w gospodarce socjalistycznej. (Społem, 1950, Nr 23—24, s. 5—6).

Wyciąg z przemówienia v-ministra A. Mierzwińskiego na II Zjeździe Delegatów ZSS, odbytym w dn. 26 i 27 listopada 1950 r. w Krakowie.

Zawiera: Wielkie perspektywy rozwoju. — Zadania na rok 1951. — Przewyciężyć dotychczasowe błędy. — Spółdzielczość szkołą społeczną.

Olesiński M., Ważniejsze zagadnienia społeczno-polityczne spółdzielczości spożywców. (Społem, 1950, Nr 23—24, s. 7—8).

Wyjątek z przemówienia v-przesa Rady Nadzorczej ZSS na II Zjeździe Delegatów ZSS, odbytym w dn. 26 i 27 listopada 1950 r. w Krakowie.

Zawiera: Dwie formy handlu socjalistycznego. — Droga spółdzielczości do socjalizmu. — Rola społeczna spółdzielczości.

Szmidt W., Organizacja pracy w spółdzielni produkcyjnej. (Życie Gospodarcze, 1950, Nr 23 (119), s. 1223—1225).

Organizacja pracy w spółdzielni produkcyjnej ma za zadanie jak najracjonalniejsze powiązanie ze sobą poszczególnych ludzi w odpowiednich zespołach (grupach) i właściwy przydział środków produkcji dla tych ludzi, aby cały proces produkcyjny był jak najekonomiczniej przeprowadzony.

Podstawową formą organizacji pracy w spółdzielni produkcyjnej — jest brygada robocza (brygada wytwórcza zwana również grupą roboczą lub wytwórczą).

Żerkowski J., Zadania spółdzielczości spożywców na rok 1951. (Społem, 1950, Nr 23—24, s. 9—11).

Z referatu prezesa ZSS na II Zjeździe Delegatów ZSS, odbytym w dn. 26 i 27 listopada 1950 r. w Krakowie.

Zawiera: Naczelne zadania spółdzielczości spożywców. — Główne kierunki działalności gospodarczej. — Zagadnienia organizacyjne. — Zagadnienia kadr i szkolenia. — Zagadnienia społeczno-samorządowe.

## 8. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

F. Ł., Przyznawanie protez roboczych. (Przełład Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 11, s. 18).

Omówienie okólnika ZUS Nr 167 z dn. 14 sierpnia 1950 r.

Do protez roboczych zalicza się: 1) protezę kończyn dolnych, 2) protezy robocze rąk, 3) gorsety ortopedyczne, 4) obuwie ortopedyczne, 5) wózki. Wchodzą one obok innych środków (np. protez zębowych) w skład środków pomocniczych przeciwko zniekształceniu i kalectwu, które w zakresie pomocy leczniczej przewiduje art. 15 ust. 1 p. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

W związku z uruchomieniem agend Zekładu Lecznictwa Pracowniczego, zadania związane z protezowaniem przejmują zakłady ZLP.

Gleixner T., mgr, Sprawa fikcyjnej niezdolności do pracy na tle dotychczasowych doświadczeń. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 11, s. 7—8).

Należy zmienić, zdaniem autora, zasadnicze rozważanie zagadnienia absencji. O ile dotąd instytucje ubezpieczeń społecznych interesowały się tym zagadnieniem tylko z punktu widzenia finansowego, o tyle lecznictwo pracownicze musi obecnie rozpatrywać je pod kątem widzenia ujemnego oddziaływania na produkcję i zagrożenia terminowemu wykonaniu planów gospodarczych. Rola czynnika lekarskiego w tej akcji jest bardzo doniosła, zwłaszcza że nie powinien przy tym zapominać o samym człowieku i o jego przyrodzonych siłach.

Godecki S., Tematyka ubezpieczeniowa w programach nauczania. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 11, s. 24—25).

Zawiera: 1. Aktualizacja treści w programach nauczania. — 2. Do programu jakich przedmiotów nauczania wprowadzić należy tematykę ubezpieczeniową? — 3. Kiedy i jak omawiać w szkołach tematy z zakresu ubezpieczeń społecznych. — 4. Jaką rolę w tej pracy mogą spełnić pracownicy ubezpieczeń społecznych?

Jaroszewski K., Społeczna kontrola w ubezpieczeniach społecznych. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 11, s. 22).

Autor mówi o konieczności szczegółowego określenia organizacji i zakresu działania rad, które — w wykonaniu ustawy z dn. 20. VII. 1950 r. o ZUS i ZLP — będą czynne jedynie w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w postaci rad ubezpieczeń społecznych i komisji odwoławczych ubezpieczeń społecznych.

O sześcioletni plan ubezpieczeń. (Przegląd Ubezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 11, s. 2—4).

## 9. WSPÓLZAWODNICTWO PRACY

Brodzki i Sapociński T., Potężny oręż polskiej klasy robotniczej w walce o plan. (Trybuna Ludu, 1951, Nr 1 (701), s. 3).

Orężem tym jest rozwijający się u nas ruch współzawodnictwa pracy i racjonalizatorstwa.

Zawiera: Cenne wzory dla polskich górników. — Szybsze wytopy stali. — Za przykładem Bortkowicza. — 45 milionów złotych oszczędności. — Uczniowie Maksymienki. — Nie wszystkie możliwości zostały wykorzystane. — Śmiało przeność i stosować do świadczenia radzieckie.

Cały-Głowaczewski W., Współzawodnictwo pracy w CSI na nowych drogach. (Inwalida, 1950, Nr 47/48, s. 9—10).

Autor uważa, że nowy etap współzawodnictwa pracy w spółdzielczości inwalidzkiej, wzbogacony dotychczasowymi osiągnięciami i zastosowany w nowej formie, da gwarancję przedterminowego wykonania planu gospodarczego, co zapewni masom pracującym podniesienie powszechnego dobrobytu.

Kale J., Rozwój socjalistycznych form pracy w Polsce Ludowej. (O trwałą pokój, o demokrację ludową!, 1950, Nr 50 (110), s. 3).

Autor stwierdza, że do współzawodnictwa socjalistycznego włączają się u nas coraz różniej nowe oddziały klasy robotniczej, inteligencji pracującej i nawet pracującego chłopstwa. Istniejące już załogi ruchu stachanowskiego w Polsce staną się, jak się spodziewać należy, metodami pracy nie setek lub tysięcy przodowników, lecz całych załóg, fabryk, hui i kopalni. Powszechny entuzjazm i ogromna ofiarność mas pracujących na rzecz podniesienia z gruzów gospodarki narodowej rokoją jak najlepsze nadzieje na najbliższą przyszłość.

Likiert P., Aktualne zagadnienia górników. (Przegląd Związkowy, 1950, Nr 11, s. 497—501).

Rękomią wykonania) wielkich zadań, które stoją przed naszym górnictwem, staje się siłą rzezy ruch współzawodnictwa pracy.

Dla osiągnięcia tych zadań konieczne jest znaczne rozszerzenie współzawodnictwa zespołowego oraz wydajniejsza praca rad zakładowych i grup związkowych w kopalniach.

Periakow I., Zabota o żyłiszczom choziajstwie. (Trud, 1950, Nr 307 (9106), s. 3).

Domostwa w miastach i osiedlach robotniczych przedstawiają kolosalny kapitał. Utrzymać domy w należytych porządku, zapobiegać zniszczeniom jest obowiązkiem każdego lokatora domu. Dla usprawnienia tych czynności tow. Zinaida Łoźniewa wystąpiła w Moskwie z wnioskiem przekazania domów lokatorom i komitetom domowym dla zabezpieczenia ich przed zniszczeniami, oraz zorganizowania również współzawodnictwa w zakresie troskliwości o całość i porządek domostw.



Zieliński S., Współzawodnictwo pracy w przemyśle papierniczym. (papiernik, 1950, Nr 11 (47), s. 4—6).

Artykuł dyskusyjny.

Zawiera: I. Podkład psychologiczny. — 2. Forma organizacyjna: I. Grupa — zespoły produkcyjne. — II Grupa — zespoły maszynowo-ręczne. — III Grupa — zespoły ręczne. — IV. Grupa — zespoły energetyczne. — Ogólne kryteria, pozwalające na punktowanie i ocenianie poszczególnych zespołów.

Związki zawodowe w walce o dalszy rozwój współzawodnictwa pracy i o rozszerzenie opieki socjalnej. (Trybuna Ludu, 1950, Nr 350 (691) s. 4).

Artykuł informacyjny o obradach plenum CRZZ, rozpoczętych 19 grudnia 1950 r., dla wytyczenia nowych zadań ruchu zawodowego w zakresie usprawnienia współzawodnictwa pracy i zwiększenia opieki socjalnej nad pracownikami, oraz zreorganizowania struktury organizacji zawodowych.

## 10. RÓŻNE

Bierut B., Polska na putach socjalistycznego stroitielstwa. (Bolszewik, 1950, Nr 21, s. 16—24)

Autor konkluduje, że naszym najważniejszym zadaniem jest pogłębianie w masach pracujących świadomości, że ich patriotyczne poświęcenie się codziennej pracy nad wykonaniem planu, nad wzmocnieniem współzawodnictwa, nad powiększeniem ekonomicznego potencjału naszego kraju, winno zawierać w sobie treść internacjonalną, która utrwali nasze związki ze wszystkimi ludźmi walczącymi o pokój i socjalizm i wzmocni naszą przyjaźń z wielkim narodem radzieckim, tą przodującą siłą światowego obozu pokoju, postępu, demokracji i socjalizmu.

Tenże artykuł w języku polskim zamieścić „Nowe Drogi” (1950, Nr 6 (24), s. 3—16).

Ch., Gazetki ścienne. (Spółnota Pracy, 1950, Nr 11, s. 8—11).

Gazetka ścienna jest agitatorom i propagandystą osiągnięć robotniczych.

Zawiera: Jaką powinna być gazetka ścienna. — Opis techniczny gazetki. — Jak należy pisać do gazetki ściennej?. — O czym pisać — Święteczny numer gazetki. — Miejsce dla gazetki ściennej. — O korespondentach.

Fortunin I., Zabota ob utuczszennii raboty profsojuznych grupp — ważniejszaja zadacza proforganow. (Professionalnyje Sojuzy, 1950, Nr 12, s. 19—20).

W wielostronnej działalności organizacji zawodowych ważną rolę odgrywa podstawowe ogniwio — grupa zawodowa. Jest ona pionierem współzawodnictwa socjalistycznego, inicjatorem organizowania pomocy koleżeńskiej ze strony przodowników dla pracowników nie podciągniętych do poziomu, pomaga swym członkom do zdobycia lepszych kwalifikacyj zawodowych oraz kształci ich w duchu komunistycznym.

W życiu grupy zawodowej znaczną rolę spełniają narady produkcyjne, na których robotnicy omawiają osiągnięcia swej brygady, krytykują niedociągnięcia itp.

Dalsze ulepszenie pracy grupy zawodowej jest jednym z najważniejszych środków do podwyższenia poziomu całej działalności związków zawodowych.

Herer W., Reforma walutowa. (Nowe Drogi, 1950, Nr 6 (24) s. 54—70).

Zawiera: Rola pieniądza w gospodarce Polski Ludowej. — Konieczność reformy pieniężnej. — Przesłanki reformy pieniężnej. — Zadania naszej reformy pieniężnej. — Walka o dalsze umocnienie pieniądza.

K. G., Problemy organizacyjne lecznictwa pracowniczego. (Przegląd Bezpieczeń Społecznych, 1950, Nr 11, s. 4—6).

Zawiera: I. Przedmiotowy zakres działania ZLP. — II. Osobowy zakres działania ZLP. — III. Włączenie lecznictwa ubezpieczeniowego w system służby zdrowia. — IV. Wewnętrzna organizacja ZLP a dotychczasowa organizacja lecznictwa ubezpieczeniowego.

Kłósiewicz W., Nasza praca i nasze zwycięstwa. (Trybuna Ludu, 1950, Nr 354 (695), s. 3).

O dalszych osiągnięciach w pracy związków zawodowych.

Zawiera: Wzrost płac realnych. — Walka o oświatę. — Spadek stopy życiowej w krajach kapitalistycznych. — Podnosimy wydajność pracy. — Rozmach współzawodnictwa i racjonalizatorstwa. — Nowe normy odpowiadają udoskonalonym warunkom pracy. — Śladami Maksymieńki, Borkiewiczza, Metulińca, Korabielnikowej.

Kłósiewicz W., Reforma waluty podstawa wzrostu dobrobytu. (Przegląd Związkowy, 1950, Nr 11, s. 486—489).

Reforma walutowa winna stać się punktem wyjścia dla nowej twórczy inicjatywy mas pracujących w dziele wykonywania z nadwyżką planów gospodarczych, powiększania produkcji, wzrostu wydajności pracy, obniżenia kosztów

własnych oraz powiększania rentowności socjalistycznych przedsiębiorstw.

Przeprowadzona ostatnio reforma walutowa stanowi poważne wzmocnienie naszego organizmu gospodarczego i politycznego.

Koryzna Z., mgr, Komórka organizacji pracy i plac w przedsiębiorstwach przemysłowych. (Ekonomika i Organizacja Pracy, 1950, Nr 10, s. 400—404).

Zawiera: I. Struktura aparatu organizacji pracy i plac w przedsiębiorstwie. — II. Zakres działalności komórek organizacji pracy i plac. 1. Organizacja pracy. — 2. Doświadczenia przodowników. — 3. Rozwój współzawodnictwa pracy. — 4. Planowanie i kontrola w zakresie plac. — III. Organizacja pracy wewnątrz komórek.

Malicki J., Reforma systemu pieniężnego. (Gospodarka Planowa, 1950, Nr 11, s. 592—596).

Reforma walutowa jest wyrazem niezachwianej wiary Polski Ludowej w pokojowe budownictwo, podnosi potencjał gospodarczy kraju i służy interesom naszego ludu pracującego.

Marek P. L., Z doświadczeń rad zakładowych. (Przegląd Związkowy, 1950, Nr 11, s. 502—506).

Na podstawie własnych badań autor dochodzi do wniosku, że nie mogą dobrze pracować grupy związkowe i nie mogą właściwie spełnić swego zadania, jeśli rada zakładowa jest słaba i nie zorganizowana, oraz jeśli rada zakładowa nie będzie sama pomagała i czuwała nad pracą grup związkowych.

Masłowski P., Związek Radziecki zwycięsko kończy 5-latkę powojenną. (Gospodarka Planowa, 1950, Nr 11, s. 574—583).

(Artykuł napisany przez autora specjalnie dla „Gospodarki Planowej”).

Moskwin A., Wśród górników śląskich. Notatnik Korespondenta. (Nowe Czasy, 1950, Nr 52, s. 24—27).

Wrażenia korespondenta radzieckiego z podróży do Śląsko-Dąbrowskiego Zagłębia Węglowego.

Korespondent stwierdza, że zapoczątkowanie mechanizacji pracy w naszym górnictwie, wykorzystanie doświadczeń radzieckich, masowy rozwój współzawodnictwa socjalistycznego przyczyniły się do wzrostu wydajności pracy na przodku o 30—40%. Przodujący górnicy osiągnęli niebywałe rekordy i zwiększyli pięciokrotnie wydobycie węgla.

Rusinek K., O mobilizacji pracownich sił a reserv w Polsce. (Socialni Revue, 1950, Nr 10—11, s. 236—238).

Przekład artykułu „O mobilizację sił i rezerv roboczych w Polsce”, ogłoszonego w Nr 3 dwumiesięcznika „Praca i Opieka Społeczna” z 1950 r.

Siemienow B., Sowietskaja demokratija — demokratija wyższego tipa. (Profesjonalnyje Sojuzy, 1950, Nr 11, s. 11—14).

Silberg B., inż., Żeny w SSSR. (Socialni Revue, 1950),

Omawia wielkie zmiany, jakie zaszły w położeniu kobiet w Związku Radzieckim od czasu Wielkiej Rewolucji Październikowej.

Artykuł zawiera: Żena a složeni dëlnickej tridy. — Żena ve veřejnem živite. — Żena v soudnictví. — Żena a kultura. — Żena ve školství a zdravotnictví. — Żena v zemědělství. — Żena v narodnim hospodářství. — Żena — matka.

Smirnow I., Lenin i Stalin o kulturze i kulturnej rewolucji. (Profesjonalnyje Sojuzy, 1950, Nr 11, s. 19—28).

Sokołow Z., Zabota o blagosostojanii naroda — zakon razwitija socjalistycznego obszczestwa. (Profesjonalnyje Sojuzy, 1950, Nr 11, s. 15—18).

Šima J., dr, Postavení žen za kapitalismu a pri výstavbě socialismu. (Socialni Revue, 1950, Nr 10—11, s. 221—223).

Autor przeciwstawia wyzyk pracy kobiecej w krajach kapitalistycznych wyzwoleniu jej z więzów eksploatacji w krajach o ustroju socjalistycznym.

Artykuł zawiera: Zaměstnání. — Pracovní kvalifikace. — Odměnování za práci. — Mzdy žen v % z mezd mužů v kapitalistických státech. — Rodina a domácnost. — Sociální zaopatření. — Osvobození.

Usprawniac pracę rad zakładowych. (Biuletyn Informacyjny Rady Związków Zawodowych, 1950, Nr 48 (231), s. 2—6).

CRZZ podkreśla konieczność zwiększenia opieki ze strony niektórych okręgów i oddziałów nad radami zakładowymi.

Żmigrodzki S., inż., Niektóre doświadczenia budownictwa mieszkaniowego. (Życie Gospodarcze, 1950, Nr 24 (120), s. 1271—1274).

Autor zaleca przeanalizowanie doświadczeń 1950 roku oraz pełne ich wykorzystanie, aby w roku 1951 uniknąć wszystkich dotychczasowych błędów oraz rozszerzyć i powiększyć dotychczasowe sukcesy.



РУСИНЕК КАЗМИР

### ЗАБОТЫ НАРОДНОЙ ПОЛЬШИ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ РАБОЧИМ БЕЗОПАСНЫХ И ГИГИЕНИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА

При капиталистическом строе не может быть и речи о безопасных и гигиенических условиях труда, так как каждый капиталист кровно заинтересован в максимальном использовании рабочей силы и не обращает внимания на условия труда, которые имеет работник.

В странах народной демократии главной задачей Партии и Правительства является забота о трудящихся. Поэтому Народное Правительство не жалеет ни труда ни материальных средств для предоставления трудящимся массам возможно лучших условий труда. В связи с реализацией шестилетнего плана и постоянным развитием нашей промышленности техника безопасности и вопрос гигиенических условий труда приобретает особо важное значение. Механизация труда и рост производительности труда требует применения целого ряда предохранительных приспособлений, гарантирующих рабочему его полную безопасность. Одновременно обращается особое внимание на гигиенические условия места работы. В решении этих вопросов мы, в значительной мере, базируемся на богатом опыте Советского Союза.

Применение образцового советского оборудования имеет уже теперь место при постройке первого в Польше социалистического города — Новой Гуты.

Теперь, благодаря народному государственному строю вопрос этот соответственно оценен Партией и Правительством. Учреждение Центрального Института Безопасности Труда, обучение инспекторско-технических кадров, поднятие квалификации и количества кадров занятых в органах безопасности труда, планы капиталовложений, предусматривающие материальные средства для осуществления задач связанных с техникой безопасности и гигиеническими условиями труда — вот этапы борьбы нашей Партии и Правительства за осуществление этого вопроса.

Социалистический строй, где хозяином предприятия является рабочий, работающий для себя — предоставляет неограниченные возможности развития техники безопасности (и гигиенических условий труда), что подтверждается на примере СССР, где количеством несчастных случаев во время работы и профессиональные болезни сведены до минимума.

В то же время совершенно другое явление наблюдается в капиталистических странах, нпр. в С. Ш. А.

Благодаря заботе Правительства Народной Польши о человеке, в нашей стране уже многое сделано в области улучшения условий труда и его безопасности. Однако стоят перед нами еще также и большие задачи в этой отрасли, выражающиеся в необходимости обучения соответствующих кадров, уделении большего внимания деревне и в ведении регулярной работы, связанной с этим вопросом, во всех отраслях нашей продукции.

Проблема техники безопасности (и создания гигиенических условий труда) возлагает особые обязанности на руководителей предприятий, фабричные советы и на Профсоюзы. Несчастные случаи во время работы и профессиональные болезни являются расточительством производственных сил страны и общественным злом, а потому наше государство стремится к тому, чтоб привести технику безопасности в состояние отвечающее требованиям социалистического строя.

В соответствии с возрастающими нуждами народного хозяйства мы будем увеличивать и расходы на поднятие техники безопасности (и улучшение гигиенических условий труда), твердо веря что надлежащей постановкой этого вопроса мы примем участие в победном, досрочном выполнении шестилетнего плана, Плана, построения основ социализма в Польше.

## **ФИК БРОНИСЛАВ**

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ВНУТРЕННИХ РЕЗЕРВОВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

Стремление к снижению себестоимости продукции, которое дает реальные основы к последующему снижению цен и к повышению жизненного уровня трудящихся масс, требует максимального использования всех укрытых в производственных предприятиях резервов, а следовательно и полного использования предприятиями имеющейся силы. Благоприятные условия полного использования существующих резервов рабочей силы, создают, главным образом, массовое и крупносерийное производство. Автор обсуждает возможность повышения производительности труда в связи со стандартизацией и механизацией производства, организацией производственного процесса и т. д.

Далее автор рассматривает вопрос повышения квалификаций рабочего состава и замечает, что важным рычагом успешной производительности труда и более полного использования рабочей силы, является также рациональная система заработной платы согласованная с социалистическим принципом — „заработок по труду“. Сдельная работа наиболее последовательно осуществляет этот принцип. Сдельная работа может быть введена везде, там, где существует единая мера труда, следовательно там, где работа может быть нормирована.

Нормализация труда является следующим фактором, решающим в значительной мере вопрос рационального хозяйничания рабочей силой. Трудовые нормы составляют основу планирования необходимого количества работников, исключая в значительной мере возможность чрезмерного планирования рабочей силы. Предмет нормирования труда, это определение нормального времени необходимого для исполнения определенных работ. Из трёх применяемых методов нормирования труда, метод оценочный и статистический является сомнительными средствами при установке норм динамического характера, учитывающих изменения происходящие в организации и в технике. Аналитический метод, опирающийся на хронометраже и фотографии рабочего дня дает возможность точной установки норм, введения наилучшей организации труда и максимальную экономию рабочего времени.

Рядом с нормированием труда полному использованию резервов рабочей силы содействует также соревнование, рационализаторство и новаторство — выражающие созидательное и активное участие рабочего класса в вопросах организации труда и повышения продуктивности.

Дальнейшим источником экономии рабочей силы является рациональная организация административного аппарата, исключающая всякие переросты в этом аппарате.

## **ГОЛЕМБЕВСКИЙ ТАДЕУШ**

### **ДЕРЕВНЯ КАК ИСТОЧНИК РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

Задачи и цели шестилетнего плана предусматривают значительный наплыв новых рабочих и квалифицированных работников в развивающееся народное хозяйство. Громадным резервуаром рабочей силы, который должен быть возможно быстро использован является деревня.

В довоенной Польше безработица в деревне охватывала многочисленные массы. Причиной этого состояния была помещичья структура польской деревни,



в которой 1100 тыс. малоземельных и безземельных крестьянских семейств имели в своем пользовании 3,5% посевных площадей, а 30 тыс. помещичьих семейств — 47,3% этих площадей. И только лишь правительство народной демократии провело отчуждение помещиков и аграрную реформу. Это дало значительное улучшение бытовых условий малоземельных крестьян и середняков. Не разрешило это однако вполне проблемы свободных рабочих рук в деревне. Находится ещё у нас значительный процент деревенского населения, которого ни коим образом не используем в сельском хозяйстве, которому нужно дать работу вне земледелия. На общее количество 3.123 тысяч крестьянских хозяйств в нашей деревне существует ещё свыше миллиона бедняцких хозяйств. Общее количество деревенского населения 15.700.000 человек в этом в возрасте от 15—40 лет 6.358.000 а от 60—40 лет 3.328.400 человек. Если разделить общее количество пахотной земли в Польше — 17.891.300 гект. на количество крестьянского населения в возрасте от 15—60 лет — то получим 56 человек на 100 гект. пахотной земли. Вычтя из этого количества 25% людей разных других специальностей (неземледельческих) вместе с работающими в колхозных хозяйствах, получим 40 с лишним человек на 100 гект. — т. е. много больше требуемого. Принимая количество 30 взрослых человек как достаточное для обработки 100 гект. пахотной земли, особенно учитывая постепенное развитие механизации в сельском хозяйстве, которое ведет за собой громадную экономию времени и рабочей силы — получим 2.505.175 взрослых человек, которые должны покинуть в нынешнем этапе сельское хозяйство.

Из приведенного видно, что в деревне находится громадное количество взрослых, здоровых рабочих рук, когда в то же время польская социалистическая промышленность, социалистический товарообмен, польский транспорт и пути сообщения требуют для своего развития все большего количества рабочих рук.

Другим вопросом является существование в деревне 3.790 тыс. молодежи. Здесь необходимо особенно заботливое проведение обучения и приспособления равно той части молодежи, которая перейдет в города — в промышленность, как и той, которая останется в деревне. Этой молодежи необходимо предоставить возможности повышения своего общественного положения. Это будет важным фактором развития и повышения культурного облика деревни.

## ПИОТРОВСКИЙ ГЕОРГИЙ

### РАЗВИТИЕ И ПОЛОЖЕНИЕ СТРАХОВАНИЯ ОТ БОЛЕЗНИ

Социальное страхование от болезней образовалось в Польше в условиях капиталистического строя, которые и оказали решающее влияние на сферу и форму его действия. Эта система лечения носила характер второстепенный, была предназначена для пролетариата, как неимущего класса, и содержалась на его средства.

После свержения гитлеровской оккупации и перехода власти к народным массам в Польше началась постепенная перестройка капиталистической системы социального страхования от болезни. Однако, сразу после войны на первый план выдвинулась необходимость восстановления причиненных разрушений, поэтому сохраняет оно еще свою прежнюю структуру и обособленность. Впрочем роль его возрастает с каждым днем, так как перенимает оно обязанности некоторых иных учреждений, а кроме того благодаря быстрому темпу индустриализации страны и соответствующему увеличению числа рабочих и служащих увеличивается также число лиц получающих медицинскую помощь.

Для удовлетворения возрастающих своих нужд широко разворачивается строительство лечебных учреждений (больниц, санаториев и амбулаторий), а также используются имеющиеся уже государственные, городские и земские лечебные учреждения. Руководство лечебными органами в этом периоде находится еще в ведении Министерства Труда и Социальной Опек.

Второй период начинается в половине 1950 г. с момента основания специального органа занимающегося охраной здоровья трудящихся, который перенял лечение от социального страхования. Орган Охраны Здоровья Трудящихся пере-

ходить под надзор Министерства Здравоохранения, а руководство его отделениями на территории отдельных воеводств и районов поверено начальникам Отделов Здравоохранения при Народных Советах.

Таким образом объединено руководство здравоохранения и лечения трудящихся, что в свою очередь позволило на существенную реорганизацию лечебных учреждений, на их взаимное сплочение и дало возможность полнейшего использования для охраны здоровья трудящихся имеющегося в стране лечебного оборудования.

Быстрый марш Польши на пути к социализму, выражающийся между прочим в большом росте числа служащих и их семей, зарегистрированных в социальном страховании (в 1938 г. — 16%, в 1950 г. — 50%) способствует значительному сокращению периода временного существования Органа Охраны Здоровья Трудящихся. Поэтому уже теперь передает он свои обязанности непосредственно Министерству Здравоохранения для которого лечение трудящихся масс становится главным предметом деятельности.

Министр Здравоохранения, Др. Штахельский, недавно объявил о вступлении Министерства Здравоохранения на путь построения однородной социалистической системы службы здравоохранения, главной целью которой будет широкая охрана здоровья рабочих, работающих крестьян и умственных работников.

Основной работ, связанных с этой задачей является согласованность между руководящими и исполнительными органами службы здравоохранения при составлении планов, как в области подготовки кадров и оборудования, так и в области организации их труда, в связи с потребностями рабочего класса.

С второстепенного характера, который охрана здоровья трудящихся имела при капиталистическом строе, становится она центром деятельности государственной службы здравоохранения и сильно расширяет круг медицинской помощи оказываемой трудящимся массам.

## ЛОСЬ ЯНУШ

### ПРОБЛЕМА ПИТАНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ

(часть 2)

Во второй части своей статьи автор обсуждает вопрос нормирования питания трудящихся в период „шестилетки“. Достижение „оптимального“ питания трудящихся масс является неприменным условием для полного развития производительных сил страны. Автор цитирует анализ, произведенный работниками Государственного Гигиенического Института, которые и установили род пищи для разных слоев населения.

Автор приводит пример питательных норм, питания установленных этими исследователями Государственного Гигиенического Института для четырех категорий трудящихся, оговаривая при этом, что в период реализации „шестилетнего плана“ степень довольствия населения будет постепенно повышаться.

Далее автор говорит о сезонных колебаниях в области потребления пищи подчеркивая, что при составлении меню нужно умело учитывать естественное явление увеличения в зимний период предложения на высококалорийные продукты (нпр. жирного мяса), а весной и летом — на овощи, фрукты и молочные продукты. Наблюдение за надлежащим использованием в продовольствии трудящихся сезонных колебаний предложения на продукта следует поручить соответствующим руководящим органам, которые должны базироваться в своей работе на последних достижениях науки.

Правильное распределение пищи в продолжении дня имеет большое значение, как для здоровья, так и для трудоспособности рабочих. Автор приводит энергетическую потребность при сидячем, при легком и при тяжелом физическом труде. В последнем случае пища, потребляемая во время работы должна отличаться особо высокой калорийностью, в то время как характер пищи потребляемой уже после работы может быть одинаков для всех рабочих и слу-



жащих в независимости от их труда. Этот факт имеет большое значение, так как дает возможность всем без исключения рабочим и служащим столоваться в общественных столовых.

„6-тилетний план” предусматривает увеличение числа общественных столовых до 11.000, что даст возможность обслужить 2,2 миллиона трудящихся. Преимуществом коллективного питания является возможность предоставления потребителям здоровой пищи при большей экономии рабочей силы и материала. При системе коллективного питания одно лицо обслуживает количество людей в 10 раз большее, чем при системе индивидуального питания. Кроме того, коллективное питание разгружает в большей степени от их домашних работ и, тем самым, дает им возможность заниматься производственным трудом. И наконец, стоимость питания в общественных столовых дешевле стоимости индивидуального приготовления пищи.

Автор категорически высказывается против стремления придерживаться при системе коллективного питания только дешевых блюд и против искусственного упрощения в этой области запросов всех людей. Он вносит нижеследующие предложения:

- а) необходимость ведения на основании достижений советской науки собственных испытательных работ в области гигиены и экономики питания,
- б) широкая популяризация результатов этих исследований.
- в) расширение и улучшение производства, распределения продуктов питания и увеличение числа общественных столовых.

## **КРОГУЛЬСКИЙ Ф.**

### **ПОСЛЕВОЕННЫЙ РОСТ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В ЦИФРАХ**

В период времени с 1946 по 1950 г. число застрахованных служащих увеличилось в три раза, т. е. с 1.689,6 тыс. человек до 5.171,1 тыс. человек. Из этого количества в 1946 г. женщины составляли 29,6%, а в 1950 г. процент этот увеличился до 31,6. В 1946 г. застрахованные рабочие и служащие, занимающиеся не земледельческим трудом, вместе со своими семьями составляли только 15,9% населения; в то время как в 1950 году процент этот увеличился до 42,1, что ясно свидетельствует о том, что Польша с земледельческого края преобразуется в промышленно-земледельческую страну.

Число пенсионеров увеличилось в течение пяти лет в четыре раза (с 177,4 тыс. до 707,3 тыс.), а число лиц получающих пенсию за увечие увеличилось с 45,1 тыс. чел. в 1945 г. до 101,1 тыс. чел. в 1950 г.

Расходы по выплате различных пособий увеличились с 1946 г. по 1950 г. в 11 раз. Средняя выплата пенсионной ренты возросла за это время в 4,5 раза, а выплата пенсии за увечие в 4,7 раза.

Что касается социального здравоохранения, то благодаря росту количества лечебных учреждений и оборудования значительно расширился круг оказания медицинской помощи и возросла сумма ассигнованная на пособия. Количество врачебных приемов увеличилось почти в три раза, а количество лекарств, выданных застрахованным рабочим и служащим — более чем в 3,5 раза.

Народная Польша вводя в жизнь с 1-го января 1948 г. закон о семейном пособии проявила свою особую заботливость о семье, а главное о детях трудящихся.

Число семей и членов семейств получающих эти пособия растет с каждым днем. Число семейств увеличилось с 1.432,1 тыс. в 1948 г. до 2.100 тыс. в 1950 г., а число членов семейств с 3.277,4 тыс. до 5.333,3 тыс. человек.

Кроме денежного пособия застрахованные рабочие и служащие получают бесплатно, в счет семейного пособия, на каждого новорожденного ребенка полный комплект белья, а в промышленных центрах за минимальную оплату — молоко для детей в возрасте до 14 лет и для беременных или недавно родивших жен. Сумма расходов, связанных с семейным пособием увеличилась в период с 1948 по 1950 г. в 4,5 раза.

В общем итоге, расходы социального страхования по выплате разных пособий увеличились в течение пяти лет в 34 раза, с 184,6 миллиона злотых до 6.317,2 милл. злотых, в то время как административные расходы увеличились в этом периоде лишь в 5,5 раз.

## **АКОЛИНСКИЙ СТАНИСЛАВ**

### **ЧЕЛОВЕК И СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

В комплексе факторов решающих о хорошей организации труда самым существенным является человек. От отношения человека к труду, степени заинтересованности работой, сознания ответственности, политической и профессиональной подготовленности зависит процесс труда и его производительность. Особенно важен надлежащий подбор людей в области социальной помощи.

Ввиду того, что социальная помощь ведется от недавнего времени, ощущается в этом секторе острый недостаток подготовленных кадров. Подчеркивая целесообразность соответствующей подготовки работников для этой деятельности, автор одновременно обсуждает следующие вопросы: нормирование труда, производительность труда, зарплату и т. п.<sup>1</sup> для работников и предлагает разрешить эти вопросы провести однородно в общегосударственном масштабе.

На основании действующих распоряжений и опыта в этой области автор приводит две ориентировочные таблицы норм труда.

## **ПУЛАВСКИЙ СИГИЗМУНД**

### **НОВЫЕ ЗАДАЧИ В ОБЛАСТИ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ**

Автор обслуживает новые задачи стоящие перед работой в области техники безопасности в связи с преобразованием общественно-политического строя, модернизацией методов производства и проведение в жизнь шестилетнего плана. Быстрое развитие новой техники производства требует соответственно быстрого развития новой техники безопасности.

Автор поочередно обслуживает важнейшие насущные вопросы из этой области — средства безопасности стоящие в связи с развитием механизации производства, транспорта и электрификации, в связи с новыми методами сварки, резки металлов, металлизации, широким применением промышленных и электрических инструментов, в связи с механизацией сельскохозяйственных работ и т. д.

Характерной чертой новой системы техники безопасности является метод не ограничивающийся только к обеспечению машин или к пользованию инвентарем гарантирующим индивидуальную охрану, но стремящийся к модернизации самого технологического процесса и имеющим в виду изменение его в более безопасный.

Автор подчеркивает громадное значение вопроса климатизации и вентиляции промышленных предприятий, приводит примеры положительных результатов в этой области, достигнутых в Советском Союзе во время сталинских пятилеток. Модернизация должна относиться также и к установкам санитарно-гигиеническим. Осуществление этих задач требует применения новейших методов обучения рабочих и технического персонала. Автор высказывает убеждение, что осуществление приведенной программы является возможным, но для этого необходимо выполнение громадной работы общим усилием всех заинтересованных в реализации этой программы.

<sup>1</sup> На участке социальной помощи.



М. Э.

**ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ В ОСВЕЩЕНИИ СОВЕТСКОЙ НАУКИ**

Статья содержит обширное изложение труда советского ученого, проф. Н. Г. Александрова под заглавием: „Отличительные признаки трудового правоотношения“, содержащегося в первом сборнике „Вопросов трудового права“.

В своем труде проф. Александров анализирует понятие трудового правоотношения в капиталистическом обществе и в социалистическом строе, указывает на существенные расхождения, а также на некоторые сходства, которые имеет упомянутое правоотношение в этих двух видах государственного строя и дает определение социалистического трудового правоотношения, как отношения правового. Автор занимается также вопросом отделения подлинного трудового правоотношения от других гражданско-правовых отношений, вытекающих из применения чужого труда.

Автор обращает внимание на антагонистический характер, который имеет трудовое правоотношение в буржуазном обществе, в то время как при социализме трудовое правоотношение является товарищеским сотрудничеством свободных от эксплуатации людей. Чертой коллективизированного труда является авторитет его руководителей, с тем, что в капиталистических условиях этот авторитет всегда связан с эксплуатацией чужого труда, в то время как в социалистических условиях авторитет является естественной необходимостью согласования усилий отдельных членов коллектива для достижения общих результатов труда. С этим вопросом связано понятие дисциплины труда, как совокупность норм, гарантирующих гармоничное и целесообразное протекание производственных процессов. Вполне ясно, что и дисциплина труда в капиталистическом предприятии имеет совсем другой характер, чем в предприятиях социалистических; в первом случае, как всегда, связана она с эксплуатацией и подчинением служащего чужой, враждебной ему воле: а в другом случае является подчинением воле коллектива, членом которого является сам служащий, а которую представляет руководитель, выбранный или назначенный соответствующими органами этого коллектива. Автор подробно анализирует понятие дисциплины труда, говорит о ее составных частях и приходит к заключению, что она является существенной чертой, отличающей трудовое правоотношение в действительном его значении от других гражданско-правовых отношений регулирующих использование труда отдельных лиц (договор на сочинение и т. д.).

Автор находит, что важная для трудового правоотношения проблема дисциплины труда является одинаково важной и должна быть проводима в равной степени, как в государственных учреждениях, так и в различных кооперативных предприятиях. И так, трудовое правоотношение — согласно автора — включает как отношения вытекающие из обязанностей государственной службы, так и из службы в производственных кооперативах, потому что существенной частью правового отношения, вытекающей для членов такого кооператива, является трудовое правоотношение.

В итоге автор дает следующее определение трудового правоотношения в Советском Союзе:

Согласно советскому социалистическому праву, действительному в период социализма, правовое трудовое отношение можно определить, как правоотношение выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей, в котором одна из сторон предоставляет свой труд в распоряжение другой стороне (государству, кооперативному обществу и отдельному лицу) и обязана соблюдать дисциплину труда, за что получает вознаграждение, нормированное советским государством с расчетом упрочнения социалистической организации труда и постепенного ее перехода в коммунистическую.

*RUSINEK KAZIMIERZ*

### THE CARE OF PEOPLE'S POLAND ABOUT SAFE AND HYGIENIC CONDITIONS OF WORK

There is practically no observation of labour safety and hygiene under the capitalist system because the capitalist is interested in the maximum possible exploitation of the labour force and does pay no attention to the working conditions of the worker.

In the system of people's democracy the chief task of the Party and of the Government is to take care of the worker. The People's Government does therefore not spare efforts and material means to guarantee to the working masses the best possible conditions of work.

In connection with the realisation of the 6 year plan and a constant development of our industry, the problem of the labour safety and hygiene acquires a special importance. Mechanisation of work and the growth of its output create the necessity of applying a number of protective measures guaranteeing to the workers full safety. At the same time a great stress is being put upon a suitable and hygienic arrangement of the place of work. We are basing our activities in this respect to a considerable extent upon the rich experiences of the U.S.S.R.

The application of model Soviet arrangements is realised by us already now at the construction of the first socialist town in Poland: Nowa Huta.

At present, thanks to the system of people's democracy, this problem has met with full understanding of the Party and of the Government. The order about the creation of the Central Institute of Labour Protection; the training of inspecting — technical cadres; the raising up of the level and number of cadres of the labour protection apparatus; investment plans providing the means for safety and labour hygiene purposes — those are the stages of the campaign of our Party and of the Government for the fulfilment of the requirements of labour safety and hygiene.

The socialist system in which the worker working for himself is the master of the factories and mines — creates unbounded possibilities for the development of labour safety and hygiene. The U.S.S.R. is here an example: work accidents and occupational diseases in that country have been reduced to a minimum.

Quite a different situation exists in the capitalist countries, for instance in the U.S.A.

Thanks to the care of the Government of People's Poland for the individual, we have already achieved in our country a great progress towards improving the conditions of work and its safety. We have still before us, however, in this field great tasks which find their expression in the training of cadres for labour safety and hygiene, in devoting a more careful attention to the rural sector and in continual work in all sections of our production.

Special tasks are put by labour safety and hygiene upon the management of the workshops, upon works' councils and trade unions. Works accidents and occupational diseases are a waste of the productive forces of our country and a social harm; because of this, the state aims at raising up the level of labour safety and hygiene to meet the requirements of socialist system.

We shall increase the expenses for the labour safety and hygiene, according to the growing needs of the national economy — in the certainty that by tackling adequately the problem of labour safety and hygiene we shall contribute to the victorious fulfilment ahead of schedule of the 6 year Plan, the Plan of building up the foundations of Socialism in Poland.

*FICK BRONISLAW*

### THE PROPER UTILISATION OF ALL LABOUR RESERVES IN PRODUCTIVE ESTABLISHMENTS

The tendency to diminish the costs of production enabling the reduction of prices and the increase of the standard of living of the working masses requires the best possible utilisation of all labour reserves in productive establishments.



A mass production in series is the main condition of a proper utilisation of the existing labour reserves. The author discusses the possibilities offered by the standardisation of the production, the organisation and specialisation of work, the mechanisation of production etc. in relation with the increase of the productivity of labour.

He considers the problem of raising the qualifications of the workers and stresses that a rational system of wages based upon the socialist principle of „wages according to work“ constitutes a powerful incentive for the increase of the output and a better utilisation of labour.

This principle may be realised most consistently by applying the system of paying by the job; this system can be introduced if there is a possibility of applying labour standards. Labour standards become then a decisive factor of a rational economy of labour. The labour standards are the base for planning the necessary number of workers and eliminate the possibility of excessive employment. The aim of the labour standards is to define the normal time needed to perform the different activities.

Among the three methods applied for the establishment of labour standards, the method of estimates and the statistical method may be misleading for the establishment of standards of a dynamic character nad based on expected changes in the organisation and the technics of work. The analytical method, based on a chronometry and a photography of the working day, allows to fix very exactly the labour standards, to adopt a most efficient labour organisation and to achieve a maximum economy of the hours of work.

The labour competition, the workers' rationalisation and inventions, contribute equally to a full and proper utilisation of all labour reserves. These movements are the expression of a conscious and active participation of the working class in the organisation of labour and the increasing of its output.

Finally, the rationalisation of the administrative apparatus in order to eliminate all excessive expenses, constitute another source for labour economy.

## GOŁĘBIEWSKI TADEUSZ

### THE PEASANT POPULATION AS SOURCE OF MAN-POWER

The 6 year Plan involves a considerable affluence of new workers and qualified cadres to the continuously progressing national economy. The peasant population constitutes an immense reserve of man-power that has to be used as soon as possible. Before September 1939, the unemployment on the Polish countryside reached many millions. It was caused by the agricultural structure of the countryside where 1,100,000 families of small farmers and landless peasants occupied 3,5% of the land, while 30,000 families of landlords owned as much as 47,3%. But the people's government expropriated the landlords and carried out the land reform. A considerable improvement of the living conditions of the small and middle farmers was the result, but it did not settle completely the problem of the unemployed labour in the countryside. There is still a number of peasants who cannot be employed in agriculture and have to work elsewhere.

There are still more than one million small farms, so called dwarf farms, out of a general number of 3,123,000 farms. The rural population amounts to 15,700,000 persons. This total number includes 6,352,500 persons from 15 to 40 of age, and 3,328,400 persons aged from 40 to 60 years. Dividing the existing 17,891,300 hectares of tillable land by the number of rural population from 15 to 60 years, we obtain 56 persons for 100 hectares of tillable land. Deducting from that number 25% for non agricultural trades and for persons employed at agricultural co-operatives, we obtain over 40 persons for 100 hectares i.e. much too many. As 30 grown up persons are sufficient to till 100 hectares of land, particularly when considering the progress of mechanisation in agriculture, we obtain 2,505,175 grown up persons who should work, at the present stage, elsewhere than in agriculture. The Polish countryside thus disposes of a great reserve of healthy, young labour.

On the other hand, there live in Polish villages about 3,700,000 young people.

The education of those who will leave for the town and work in industry, as well as of those who will stay in the countryside needs a particular care; these young people should also have secured possibilities of social advancement.

## PIOTROWSKI JERZY

### MEDICAL ASSISTANCE TO THE WORKING PEOPLE, ITS DEVELOPMENT AND PRESENT STAGE

The medical assistance provided by social insurance has been created in Poland in conditions of the capitalist system and this fact had a decisive influence on its scope and forms of activity. It was an institution destined for the proletariat and maintained at its cost.

In the first post-war years the tasks of reconstruction were in the forefront, and the medical assistance provided by social insurance retained to a great extent its ancient organization. Its role increased as result of the speedy rate of industrialization and of the increased number of workers and employees. Its personal scope became more and more wide. In order to meet the increased needs, it developed hospitals, sanatoriums, dispensaries, utilising also the curative institutions of the State and of the territorial selfgovernment.

The second stage begins in the middle of 1950 with the creation of the Establishment for medical assistance for the working people, which took over this assistance from the social insurance system. This Establishment has been placed under the supervision of the Ministry of Health and the direction of its branches in voievodies and districts has been conferred to the chiefs of the Health sections of the National Councils (local administration).

This unification of the health service and of the medical assistance enabled the fuller utilisation of all curative possibilities of the country.

At present, the Establishment of the medical assistance to the working people gives over its functions directly to the Ministry of Health.

The Minister of Health has lately announced that a unified socialist system of health service will be built up whose principal task will be a broad health protection of workers, working peasants and employees. Unity of planning, direction and execution of the health service for the preparation of cadres and institutions as well as for further work will be the guiding principles of the new scheme.

From a marginal position it detained in the capitalist state, the medical assistance to the working people passes in the centre of activity of the State health service.

## ŁOŚ JANUSZ

### FOOD PROBLEMS OF THE WORKING PEOPLE

#### (Part II)

In the second part of his article, the author discusses the problem of the food norms of the working population. The achievement of an „optimal” nourishment of the working people is a condition of the full development of the country's productive forces. The author quotes a study carried out by a group of workers of the State Hygiene Institute which have established norms of nourishment of various categories of the population, taking into account different levels of nourishment.

The authors gives as example the nourishment norms of the working population on four different levels, stressing that during the implementation of the 6 year Plan the consumption of the population will gradually shift from the lower categories to the highest ones.

Successively, the author treats seasonal fluctuations of consumption, stressing that a skilful composition of the bills of fare should take advantage of the natural phenomenon of increased supply during the winter months of high caloric products (as for example fat meat) and of an increased supply of fruits, vegetables and dairy goods in spring and in summer. The adaptation of the consumption to these seasonal fluctuations should be directed by the newest scientific achievements.

The appropriate location of the meals during the day is of great importance for the health as well as for the productivity of the workers. The author indicates requirements of energy while working in a sitting position, resp. for a light physical work and a heavy physical work. For this last category of work, meals taken during working hours must have a particularly high caloric value. Meals taken after working hours may be the same for all working groups. This is of great importance in view of the possibility of consuming meals by workers of all groups in the same institutions of collective nourishment.

The 6 Year Plan foresees the development of the net of these institutions covering 11.000 points for 2,2 million persons. The advantages of collective nourishment consist in supplying healthy meals with a considerable economy of personnel and material. With a system of collective nourishment, one person serves about ten times more persons than in individual nourishment. This implies an important lightening of the duties of house keepers which increases the possibilities of the participation of women in productive work. Finally, collective nourishment is cheaper for the consumer.

The author declares himself decidedly against serving in the collective nourishment establishments cheap meals only and against an artificial levelling of the needs of all people. He formulates the following general conclusions:



The necessity of organizing studies of hygiene and economy of food problems based above all on the attainments of the Soviet science.

The largest possible popularisation of the results of these studies.

The development and technical improvement of the production and distribution of food and the expansion of the network of collective nourishment institutions.

*M. E.*

#### ON THE GIST OF LEGAL LABOUR RELATION IN THE LIGHT OF SOVIET SCIENCE.

This article examines at length a study of the Soviet scientist prof. M. G. Aleksandrow, published in the first collection of „Woprosy trudowowo prawa“ (The problems of labour law).

In his study prof. Aleksandrow analyses the conception of labour relation on the capitalist society and under the socialist system; he shows principal differences of that conception in both systems, pointing also to some convergences and gives a definition of socialist labour relation as a legal relation. The author takes up also the problem of distinguishing proper labour relations from other relations based on civil law, resulting from the use of labour force of other persons.

The author points to the antagonistic character of labour relations in a bourgeois society, while under a socialist system labour relation constitutes a friendly collaboration of persons free of exploitation. Co-operated work distinguishes itself by the authoritativeness of the work's management; however, in capitalist conditions this authoritativeness is always bound to the exploitation of the persons engaged on work, while in socialist conditions it is dictated by a natural necessity to adjust the efforts of separate individuals within a team to obtain a common result of the work.

This problem is connected with the conception of labour discipline as a collection of norms which have to guarantee a harmonious and purposeful course of the productive process. Of course, work discipline has also an essentially different character in the capitalist and in the socialist establishments. In the first case it is always connected with exploitation, with the subordination of the worker to a strange will, essentially hostile to him, while in the second case it means the subordination to the collective will, in which the worker participates, and which is represented by a manager chosen or appointed by proper organs of the collectivity.

The author analyses thoroughly the conception of labour discipline, pointing out its component elements, and reaches the conclusion that it constitutes the essential feature distinguishing labour relation in its proper meaning from other relations based on civil law, which regulate the use of the labour of a single person, such as a contract concerning a work, a contract concerning an ordered work etc.

The author believes that the problem of labour discipline being a decisive factor in the conception of labour relation is a common problem both for the employment in State establishments and for the employment as member of a producer, industrial or agricultural, co-operative. Thus he includes in labour relation the relations resulting from employment in State socialist undertakings as well as those resulting from employment as member of a producer co-operative. The author expresses the opinion that the labour relation is the real element of the relations resulting from the membership of such a co-operative.

In conclusion he reaches the following definition of labour relation in U.S.S.R.:

A legal labour relation according to the Soviet law of the socialist period may be defined as a legal relation expressing the friendly collaboration of persons free of exploitation, in which one of the parties (a physical person) gives her working force to the disposal of the second party (the state, a co-operative association, another physical person), observing labour discipline and receiving for the work a remuneration; both the discipline and the remuneration are regulated by the Soviet State in the interest of establishing a socialist organisation of labour and for the gradual passing on to the communist organisation of labour.

#### *KROGULSKI FRANCISZEK*

##### THE DEVELOPMENT OF SOCIAL INSURANCE AFTER THE WAR IN FIGURES

The number of insured persons has increased in the period from 1946 to 1950 threefold, i. e. from 1,689,600 to 5,171,100. The percentage of insured women amounted in 1946 to 29,6, while in 1950 it increased to 31,6. The insured together with the members of the families, employed outside of agriculture, constituted in 1946 only 15,9% of the population, and in 1950 this percentage has grown up to 42,1%, this being the expression of the transformation of Poland from an agricultural country into an industrial — agricultural one.

The number of persons receiving old age pensions has grown during 5 years almost 4 times (from 177.400 to 707.300), while the number of pensioners from the accident insurance increased from 45.100 persons in 1945 to 101.100 in 1950.

The expenses for pension benefits have grown 11 times in the period from 1946 to 1950. The average payment of old age pension has grown during that time 4,5 times, and of the accident pension — 4,7 times.

As concerns sickness insurance, the number of services and expenses for insurance benefits has increased considerably thanks to the development of therapeutic arrangements. The number of consultations increased almost 3 times; the number of medicines given to the insured — over 3,5 times.

By creating on January 1, 1948 family insurance, People's Poland has expressed her special care of the family, especially — of the children.

The number of families and members of families taking advantage of this insurance is increasing continually. The number of families increased from 1,423.100 in 1948 to 2,100.000 in 1950, and the number of members of families — from 3,277.400 to 5,333.300.

Beside pecuniary benefits, the insured receive from family insurance free of charge an infant's layette for each new-born child, and in industrial centres they are given for a small payment milk for children up to 14 years as well as milk for the pregnant wife and for wives after the confinement.

The amount of expenses for the benefits from this category of insurance increased 4,5 times from 1948 to 1950.

In total, the expenses of social insurance for benefits have grown during the period of 5 years 34 times, from 184,6 million zlotys to 6.317,2 mil. zlotys.

During the same period, administrative expenses have increased only 5,5 times.

## AKOLIŃSKI STANISŁAW

### MEN IN SOCIAL SERVICE

Man is an essential factor among those deciding of a good organization of work. His relation to, and his interest in his work, his sense of responsibility, his political and professional preparation — all these factors have an essential influence on labour and its productivity. The proper selection of men is particularly important in the social services.

The social services being a new institution, there is a lack of prepared cadres for these jobs. Stressing the necessity of training of social service workers, the author considers the question of different norms in the social services — norms of employment, of productivity, wages etc. — suggesting that they should be the same for the whole country. The author establishes finally norms of employment (in tables), based on legal clauses and on practical experience.

## PULAWSKI ZYGMUNT

### INDUSTRIAL SAFETY — NEW TASKS

The author discusses new tasks of the industrial safety in connection with the rebuilding of the social and political structure, the modernisation of the methods of production and the implementation of the 6 Year Plan. The rapid increase of new technical methods of production implies a speedy development of new safety technics. The author discusses successively certain important problems such as the safety measures arising out of the development of mechanisation of production and transport, of the electrification, of new methods of soldering and cutting metals, of metallisation, the wider application of industrial and electric tools, the mechanisation of the work in agriculture etc.

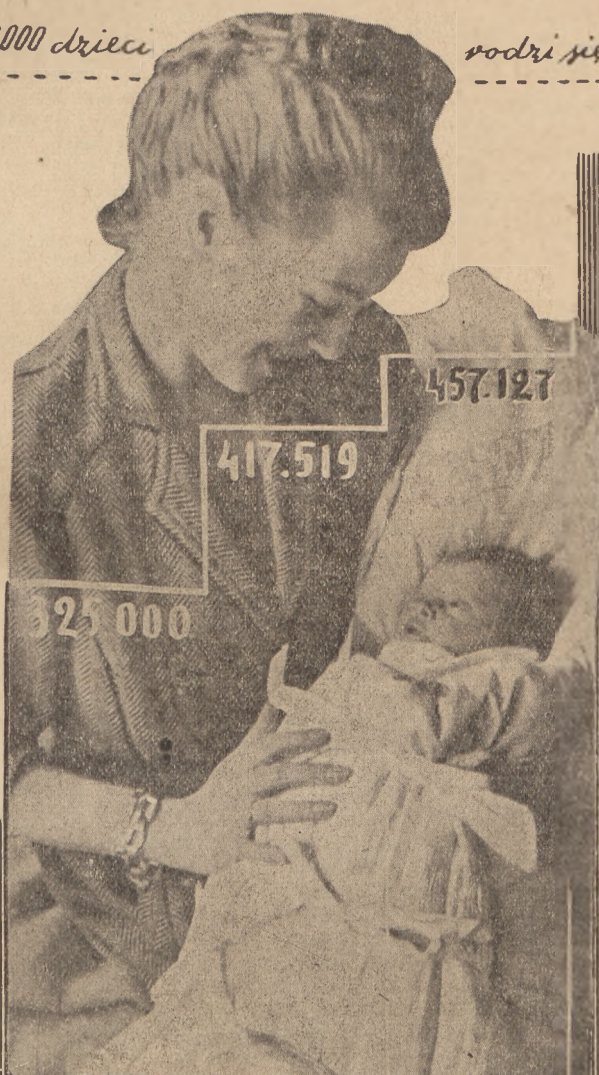
The new safety technics are not limited to assuring secure machines and to applying individual security equipment; they aim at the modification of the very technological process in order to diminish the risks of being exposed to danger. The author stresses the importance of climatization and ventilation of the establishments, and quotes examples of successful results in that field in the Soviet Union. The modernisation comprises also hygienic and sanitary arrangement. The implementation of this action involves application of modern methods of education of the workers and of the technical staff. The author is convinced that the realisation of such a program is possible through a common effort of all persons interested in it.



# Akcja WYPRAWKOWA

około 600 000 dzieci

rodzi się rocznie



560 000

457.127

417.519

325 000

200 000

IŁOŚĆ WYDANYCH WYPRAWEK

1946

1947

1948

1949

1950

---

Redaguje Zespół. Redaktor naczelny: Zieliński Józef. Wydawca: Zakład Wydawniczy

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

Zam. 37. 22. I. 51. Nakład 4000. Format B-5, Objętość 9 arkuszy  
Papier druk. sat. V kl. 70 × 100 i 70 gr.

---

Druk. Nr 3 „Czytelnik“ — M-2-10227



# СОДЕРЖАНИЕ № 1

## I. ИДЕИ И ПРОБЛЕМЫ

Русинек Казимир: Забота Народной Польши о безопасные и гигиенические условия труда . . . . .	3
Фик Бронислав: Использование внутренних резервов рабочей силы в производственных предприятиях . . . . .	15
Голэмбиевски Тадеуш: Деревня как источник рабочей силы . . . . .	26
Пиотровски Ержи: О развитии и положении здравоохранения трудящихся . . . . .	32
Лось Януш: Проблема питания трудящихся . . . . .	39

## II. МАТЕРИАЛЫ И ВОПРОСЫ

М. Э.: Характерные черты отношения труда как правоотношения в советском освещении . . . . .	48
Крогульски Францишек: Развитие социального страхования в послевоенном периоде в цифрах . . . . .	60
Аколински Станислав: Проблема кадров в организации и деятельности социальной акции . . . . .	66
Пулавски Зыгмунд: Новые задачи в секторе безопасности . . . . .	76
Томашевски Болеслав: Финансирование социальных страхования в 1951 г. . . . .	81

## III. ХРОНИКА

Местная:	
Выполнение первого года 6-летнего Плана . . . . .	84
Отмена особых судов труда . . . . .	85
По пути к отбюрократизации социального страхования . . . . .	87
Комиссии и делегаты социального страхования на промышленных предприятиях . . . . .	88
Перемены в социальном страховании в первом году 6-летнего Плана . . . . .	89
Иностранная:	
Грамота венгерских шахтеров . . . . .	90
Положение английских шахтеров ухудшается . . . . .	92
Принудительный труд в Южной Африке . . . . .	93
Египетские рабочие платят тяжелую дань . . . . .	94
Движение соревнования труда в Народном Китае . . . . .	94

## IV. ОБЗОР ИЗДАНИЙ

Книги:	
„Устав о судах в социальных страхованиях” — обраб. Станис. Гарлицки . . . . .	95
„Взносы в страховании от несчастных случаев и профессиональных болезней” — Тымински—Василецки . . . . .	95

Местная печать:	
Увеличение производства и производительности труда по предпосылкам 6-летнего Плана — Кияс. — Производительность труда в товарообороте — Кузьмински. — Экономические и социальные успехи Чехословадии — Итальянские рабочие в борьбе против ликвидации промышленности . . . . .	97

Иностранная печать:	
Забота о благосостоянии населения в СССР. — Подъем культурно-технического уровня трудящихся в СССР. — Забота о детей. — Продуктивизация женщин в Чехословадии . . . . .	102
Библиография . . . . .	105
Конспекты в иностранных языках . . . . .	115

## V. ОБЗОР СОЦИАЛЬНОГО ПРАВА

Перемены в инструкциях и распоряжениях
Практика Министерства Труда и Соцобеспечений
Конспекты в иностранных языках



**PRENUMERATA:**      r o c z n a 45 zł  
                                    pół-roczna 23 zł  
                                    egzemplarz 8 zł

